

Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan

Achmad Amzal Maulana¹, Sumardi², Anirwan³

^{1,2,3} Universitas Pancasakti Makassar, Jl. Andi Mangerangi No. 73 Makassar
Corresponding Author: aanamzal1@gmail.com

Keyword:
Work load;
Work Facilities;
Work Effectiveness.

Abstract: *This study aims to determine the Effect of Workload and Work Facilities on Work Effectiveness at the South Sulawesi Regional Settlement Infrastructure Center. Data collection uses primary data obtained from a questionnaire in the form of G-form. The population in this study were employees of the South Sulawesi Regional Settlement Infrastructure Center in Regional Work Unit 1 totaling 35 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, and have also been tested for classical assumptions in the form of normality assumptions and heteroscedasticity assumptions. The data analysis method uses multiple linear regression analysis techniques. The results of the study indicate that the proposed hypothesis is proven or accepted where the results of the first hypothesis test are negative and significant, which means that Workload has a negative and significant effect on Work Effectiveness. And the results of the second hypothesis test are positive and significant, which means that Work Facilities have a positive and significant effect on Work Effectiveness.*

Kata Kunci:
Beban Kerja;
Fasilitas Kerja;
Efektivitas Kerja.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk G-form. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan pada Satuan Kerja Wilayah 1 yang berjumlah 35 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas dan asumsi heterokedastisitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik Analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti atau diterima dimana hasil uji hipotesis yang pertama negatif dan signifikan yang artinya bahwa Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Dan hasil uji hipotesis yang kedua positif dan signifikan yang artinya Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Indonesia dihadapkan pada tantangan menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Tujuannya agar cita-cita menyongsong generasi Indonesia emas di tahun 2045 dapat tercapai dengan memanfaatkan bonus demografi di mana jumlah penduduk yang berusia produktif akan lebih banyak sehingga diprediksi akan menjadi Indonesia emas pada tahun 2045. Bonus demografi tersebut bisa dimanfaatkan menjadi Indonesia emas apabila sumber daya manusia yang dimiliki saat ini sudah dipersiapkan dengan sebaik-baiknya. Upaya tersebut tentu tidak mudah dilakukan, perlu contoh, teladan, dan role model yang harus diperlihatkan khususnya bagi mereka yang berada pada lingkup pemerintahan termasuk di dalamnya pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan.

Untuk menuju Indonesia emas 2045, ada 3 syarat utama yang harus dimiliki oleh Indonesia, diantaranya adalah stabilitas Nasional yang cukup, kesinambungan dan

keberlanjutan antar sesama pemangku kebijakan, dan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dari suatu instansi/organisasi, manajemen yang efektif merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Hariyono (2023).

Keberhasilan dari suatu organisasi hanya dapat dicapai jika peraturan atau kebijakan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian organisasi. dan manajemen sumber daya manusia harus memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Manajemen sumber daya manusia disetiap organisasi harus mampu mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di tujuan organisasi, maka dari itu eksistensi sumber daya manusia dalam dalam organisasi agar mampu dan bertindak sesuai dengan tujuan yang diinginkan organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui pengelolaan organisasi yang matang, peranan pegawai sangat besar dalam mencapai keberhasilan organisasi

Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam suatu organisasi jika dibandingkan dengan modal dan teknologi karena sumber daya manusia berperan sebagai pengendali pada suatu organisasi jika organisasi tidak memiliki Sumber daya manusia yang memadai, maka organisasi tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja adalah fasilitas kerja. Handoko, H. (2017)

Efektifitas kerja pegawai adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dan efektifitas kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beban kerja pegawai terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah bisa berdampak terjadinya ketidakefisiensi kerja. Halimuddin (2019)

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Salah satu hal yang dapat dipertimbangkan sebagai faktor dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai adalah dengan menetapkan standar kerja yang sesuai dengan potensi tenaga kerja dan dengan waktu kerja yang relevan. Rona, (2021).

Berbagai macam tuntutan dan target yang semakin bertambah dan semakin kompleks akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun psikologis pada pegawai apabila pegawai tersebut tidak mampu untuk menyesuaikan antara kebutuhan yang ada dengan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, perhatian khusus terhadap perkembangan efektivitas kerja pegawai sangat penting dibutuhkan untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai kebutuhannya. Keterkaitan antara fasilitas kerja dengan efektivitas kerja, Ceria at.all, (2021) bahwa fasilitas kerja dapat menunjang efektivitas kerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja adalah sebagai alat atau sarana dan prasarana dalam membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif Abdullah (2015) adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, berbagai kondisi, situasi, fenomena atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang didapat, diwawancarai, diobservasi, serta melalui bahan-bahan dokumen yang diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih (\pm) 2 bulan, mulai dari bulan Juli sampai dengan bulan September 2024. Objek penelitian ini dilakukan pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan. Jl. Jend. Urip Sumoharjo. Komp PAM Panaikang No.1 Makassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan pada Satuan Kerja (Satker) Wilayah 1 yang berjumlah 35 responden. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah berjumlah 35 responden

Adapun instrumen pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Validasi, uji Reliabilitas, uji Normalitas, uji Multikolinieritas, uji Heteroskedasitas. Sedangkan untuk pengujian hipotesis di uji t (Secara Parsial) dengan menggunakan analisis Regresi linier berganda, dan koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,344 dikatakan valid. Hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas X1 dan X2 (Beban Kerja dan Fasilitas Kerja) serta variabel terikat Y (Efektivitas Kerja) dinyatakan valid karena r hitung > r tabel (0,030). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representative, dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar.

Uji Realibitas

Uji Realibita sdiketahui bahwa semua butir instrument variable bebas X1 dan X2 (Beban Kerja dan Fasilitas Kerja) serta variabel terikat Y (Efektivitas Kerja) dinyatakan Reliabel karena nilai Koefisien Alpha \geq 0,60. Berdasarkan nilai uji Reliabilitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah terbilang handal. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov-SmirnovbTest sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan menentukan dalam suatu model regresi linier berganda terdapat korelasi antara variabel. Model regresi linier berganda yang baik adalah yang tidak mengalami multikolinieritas. Salah satu cara untuk menguji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance harus lebih besar dari 0.10 sementara untuk VIF nilainya harus lebih kecil dari 10.00.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	(Constant)		
	Beban Kerja	,999	1,001
	Fasilitas Kerja	,999	1,001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel. 1 menyatakan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan nilai variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada kolerasi antar variabel independen yaitu variabel Beban Kerja yaitu 0,999 dan Fasilitas Kerja yaitu 0.999. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, dengan nilai VIF untuk masing-masing variabel Beban Kerja yaitu 1,001 dan Fasilitas Kerja yaitu 1,001. Jadi variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut tabel untuk hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,397	,656		,606	,594
Beban Kerja	8,128	,108	,000	,001	,999
Fasilitas Kerja	,003	,113	,005	,030	,976

a. Dependent Variable: Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Beban Kerja (X1) sebesar 8,128 lebih kecil dari 0,05 dan variable Fasilitas Kerja (X2) sebesar 0,03 lebih kecil dari 0.05. artinya terjadi heteroskedastisitas atau pengaruh pada Variabel Beban Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2).

Diskusi

Analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif (mean, modus, median, max, min, rata-rata, standar deviasi) Tabel deskriptif sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	35	3.3	5.0	4.195	.5324
Fasilitas Kerja	35	3.0	4.7	4.062	.5114
Efektivitas Kerja	35	2.5	4.8	3.700	.5911
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan jumlah data sampel yakni sebanyak 35. Dari 35 sampel tersebut (minimum) variabel beban kerja sebesar 3.3, fasilitas kerja sebesar 3.0 dan efektivitas kerja sebesar 2.5. Total (maximum) variabel beban kerja sebesar 5.0, variabel fasilitas kerja sebesar 4.7 dan variabel efektivitas kerja sebesar 4.8. Dengan demikian variabel beban kerja mempunyai nilai standar deviasinya (.5324) dan nilai mean (4.195) variabel fasilitas kerja mempunyai nilai standar deviasi (.5114) dan nilai mean (4.062), dan variabel efektivitas kerja mempunyai nilai standar deviasinya (.5911) dan nilai mean (3.700) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi outliers pada data, karna nilai standart deviasi kurang dari nilai mean.

Untuk menguji Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan pada Satuan Kerja (Satker) Wilayah 1 maka digunakan analisis regresi berganda. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 26 for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.779	1.066		1.669	,105
Beban Kerja	-,035	,183	-,030	-,189	,851
Fasilitas kerja	,491	,176	,443	2.794	,009

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat diperoleh suatu model persamaan analisa regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari *Unstandardized coefficients* sebagai berikut:

$$Y = 1.779 - 0,035X_1 + 0,491X_2 + 0,176$$

- Angka konstanta bertanda positif sebesar 1.779 menunjukkan bahwa jika Beban Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) tetap atau sama dengan nol maka efektivitas kerja sebesar 1,779.
- Koefisien Beban Kerja (b_1) bertanda negative sebesar -0,035 mengartikan bahwa jika beban kerja semakin meningkat atau setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 %, maka akan menurunkan efektivitas kerja sebesar 3,5% , apabila variabel lainnya (variabel X_1) diasumsikan tetap atau constant.
- Koefisien Fasilitas Kerja (b_2) bertanda positif sebesar 0,491 mengartikan bahwa jika fasilitas kerja semakin meningkat atau setiap peningkatan 1% fasilitas kerja, maka akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 49,1% , jika variabel lainnya (variabel X_2) diasumsikan tetap atau constant.

5.1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam uji regresi linear berganda ini, dianalisis pula besarnya koefisien determinasi (R^2) secara keseluruhan. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen beban kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama menerangkan variasi variabel dependen efektivitas kerja pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan pada Satuan Kerja (Satker) Wilayah 1. Dari hasil olah data menunjukkan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,764	,147	,5457696496

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari hasil tabel 5 Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada nilai R Square sebesar 0,764 atau 76,40%. Artinya bahwa besarnya pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 76,40% sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya Kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku dalam bekerja dan lain-lain.

5.2. Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independent) secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (dependent). Adapun hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 6 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,779	1,066		1,669	,105
Beban Kerja	-,035	,183	-,030	-,189	,851
Fasilitas Kerja	,491	,176	,443	2,794	,009

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 6 dimana nilai t.hitung untuk variabel bebas Beban Kerja sebesar -,189 berpengaruh negatif dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.851 lebih kecil dari 0.05. Nilai t.tabel dengan $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas = $35 - 1 - 1 = 33$ maka diperoleh nilai t.tabel 2.030. Oleh karena itu nilai t.hitung untuk koefisien variabel Beban Kerja bertanda negatif sebesar -,189 lebih kecil dari t.tabel sebesar 2.030 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh negative dan signifikan terhadap Efektivitas pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan pada Satuan Kerja (Satker) Wilayah 1.

Berdasarkan tabel 6 dimana nilai t.hitung untuk variabel Fasilitas Kerja sebesar 2,794 berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0.05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.009 lebih kecil dari 0.05. Nilai t.tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $35-1-1 = 33$ maka diperoleh nilai t.tabel sebesar 2.034. Oleh karena itu nilai t.hitung untuk koefisien variabel beban kerja sebesar 2,794 lebih besar dari t.tabel sebesar 2.034 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan pada Satuan Kerja (Satker) Wilayah 1.

KESIMPULAN

Jadi dapat dirumuskan kesimpulan dari hasil penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Arah koefisien regresi negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Artinya semakin meningkat beban kerja, maka semakin menurun efektivitas kerja pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan pada Satuan Kerja (Satker) Wilayah 1
2. Variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Arah koefisien regresi positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Artinya semakin meningkat fasilitas kerja, maka semakin meningkat efektivitas kerja pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan pada Satuan Kerja (Satker) Wilayah 1.

REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. YUME : Journal of Management, 2(1).
- Budi, Kusumayudha, & Riana, (2019). Pengaruh Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. STMIK Nusa Mandiri Jakarta Negara Indonesia.
- Buller, P. F., & McEvoy, G. M. (2014). *Strategy, human resource management and performance: Sharpening line of sight. In Human Resource Management Review*(Vol.22,Issue1,pp. 43–56). <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2011.11.002>
- Ceria Aprilliana at all (2021). *Knowledge Management in Theory and Practice. In KnowledgeManagement in Theory and Practice*. <https://doi.org/10.4324/978008054736>
- Dalkir, K. (2013). Knowledge management in theory and practice. In Knowledge Management in Theory and Practice. <https://doi.org/10.4324/9780080547367>
- Danim, Sudarwan. (2004). Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok . PT Rineka Cipta. Jakarta
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping

- Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53 (9), 193–205.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
- Gibson, James, L., (2010), *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Habibi dan Adib 2022 *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan TAKLIMUNA : Journal of Education and Teaching* e-ISSN: 2830-6457)
- Handoko, H. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Haryono, A. T. (2023). *Digital Marketing: Antara Pemahaman Teoritis Dan Panduan Praktis*. Penerbit Lakeisha
- Halimuddin. (2019). "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Balai Penelitian Dan Pengembangan Pengendalian Penyakit Bersumber Binatang Donggala, Kementerian Kesehatan RI)". Dalam *Jurnal Katologis*. Vol.3, No. 11 (November, XIX) Palu.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kumeang, N. C., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Komunikasi dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Padang di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3)
- Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mantero, E. (2022). Pengaruh fasilitas kerja, pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Kemas Industry. *MPU PROCURATIO*, 4(1), 38–45.
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nurfaizin (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Bima*.
- Rahayu, Eti Dwi. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Ekonomi, Semarang, Indonesia

- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1-22.
- Rona Fil Jannah. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rolos. (2018). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(004):19-27
- Salidi Samsudin (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Siagian P. Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sedarmayati, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT*. Refika Aditama, Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Steers, Richard M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tampubolon, Biatna. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115