

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT, AND
WORK LOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INDOFOOD
SEMARANG CITY***

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOFOOD KOTA
SEMARANG**

Salsa Naharani Nurjanah¹, Euis Soliha²

Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
salsanaharaninurjanah@mhs.unisbank.ac.id¹, euissoliha@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

This research was designed to determine and analyse the influence of leadership style, work environment and workload on employee performance at PT Indofood Semarang City. This research uses leadership style, work environment, and workload as independent variables, employee performance as the dependent variable. This research uses primary data with a population of 834 employees of PT Indofood Semarang City. The sampling technique used in this research was purposive sampling technique. The data collection method in this research was using a questionnaire via Google Form. For the sample in this study 160 employees were taken by selecting employees on the morning shift. The analysis technique used in this research uses multiple linear analysis with the help of the SPSS version 25 test tool. The results of this research show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, while workload has a no effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Workload, and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan data primer dengan populasi sebanyak 843 karyawan PT Indofood Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengambilan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner melalui *google form*. Untuk sampel pada penelitian ini diambil 160 karyawan dengan memilih karyawan pada shift pagi. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis liner berganda dengan bantuan alat uji SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting sebagai potensi yang harus dimiliki manusia dan dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan baik pada perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga memiliki kompetensi/kemampuan yang sangat penting dalam mendukung pencapaian dan sasaran perusahaan dalam

menghadapi canggihnya perkembangan teknologi pada saat ini. Edy (2016) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Ajabar (2020) mengemukakan bahwa sumber daya

manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Dalam melaksanakan kerja, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dicapai berdasarkan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang telah ditetapkan atau selama periode tertentu untuk mencapai target operasionalnya. Kinerja seseorang sangat tergantung pada kemampuan, kesempatan dan usaha yang dilakukan. Fahmi (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi.

Salah satu faktor yang dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan di suatu perusahaan. Thoha (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan adalah kekuatan atau kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hubungannya dengan pekerjaan, dengan konsep untuk mencapai sebuah tujuan organisasi tersebut (Nasution, I., & Manurung, 2015). Akibat dari gaya kepemimpinan yang buruk bisa menurunkan kinerja dari pekerja yang berdampak langsung terhadap kelangsungan proyek dan juga keberhasilan proyek dalam mencapai waktu begitu pula yang disampaikan.

Berdasarkan riset terdahulu yang dilakukan oleh Samosir (2021) bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Oktavia, S., & Yanuar (2022) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Siagian, T. S., & Khair (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Armadita, D. P., & Sitohang (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sembiring, HFB, & Marbun (2021) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, selain itu juga dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaannya. Faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, temperature udara, keamanan kerja, kebersihan ditempat kerja, fasilitas ditempat kerja dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi (Subariyanti, 2017). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015).

Berdasarkan riset terdahulu yang dilakukan oleh Azis, M., & Soliha (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan. Sedangkan riset terdahulu yang dilakukan Sihalo, R. D., & Siregar (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahri (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Beban kerja merupakan sesuatu yang berkaitan sangat erat dengan suatu pekerjaan yang memberikan pengaruh pada setiap karyawan. Beban kerja yang terlalu berlebihan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi para karyawan. Karauwan, R., Lengkong, V. P. ., & Mintardjo (2015) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang akan diterima karyawan berlandaskan pada jabatan maupun unit kerja di dalam organisasi. Irzal (2016) beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memnuhi permintaan dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan riset terdahulu yang dilakukan oleh Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawa (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Husin, H., Nurwati, N., & Aisyah (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yustikasari, S. A. T., & Santoso (2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. A. I. J. Woruntu., O. S. Nelwan. (2022) beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Firdaus (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk merupakan produsen, pemasar dan distributor produk makanan dan minuman. Perusahaan *Fast Moving Consumer Good* (FMCG) ini bergerak di berbagai sektor, termasuk produsen mie, susu, tepung, pasta, bumbu makanan, nutrisi dan makanan khusus, serta makanan ringan. Produsen pengolahan makanan yang berbasis di Jakarta, Indonesia didirikan pada tanggal 14 Agustus 1990 oleh Sudono Salim dengan nama PT Panganjaya Intikusuma, kemudian pada tanggal 5 Februari 1994 berganti nama menjadi Indofood Sukses Makmur.

Perusahaan ini mengeksport bahan makanannya hingga Australia, Asia, dan Eropa. PT Indofood Sukses Makmur Tbk cabang Indofood Grup yang bergerak dibidang mie instan merupakan pelopor dalam industri makanan olahan di Indonesia. Saat ini perusahaan menjadi perusahaan pengolahan mie terdepan dan memegang *market leader* pada masing-masing brand yang dimiliki.

Dengan demikian, tujuan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood Kota Semarang. Dengan manfaat penelitian yaitu sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja serta memperdalam ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Landasan Teori Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kerja, Karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Darodjat (2015) kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya. Sedangkan menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan memiliki 2 faktor, antara lain: 1. Faktor kemampuan, 2. Faktor motivasi. Lutfitasari (2014) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu: a. Banyaknya pekerjaan, banyaknya pekerjaan yang diberikan ke karyawan akan membantu karyawan terbiasa dalam tekanan tugas dan deadline sehingga karyawan mau tidak mau harus mengatur waktu untuk menyelesaikan tugasnya sehingga hal ini membantu membuat Karyawan semakin naik kinerjanya. b. Hadir tepat waktu, hadir tepat waktu akan membuat karyawan menjadi disiplin dan akan menjadikan kinerja mereka meningkat. c. Kehadiran, karyawan yang selalu masuk dan tidak absen akan membuat karyawan menjadi pribadi yang disiplin masuk kerja sehingga akan membuat mereka selalu meningkatkan kinerjanya. d. Terjalannya kerja sama, kerja sama antar rekan kerja akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih berlipat ganda.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku serta sikap kepada bawahannya atau anak buahnya dapat dipengaruhi.

Gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan dan bawahannya. Dengan gaya kepemimpinan juga dapat menjadi penentu keberhasilan seorang pemimpin memotivasi bawahannya (Sudirno, H. D., & Utama, 2017). Robbins & Judge (2016) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau set tujuan.

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017), yaitu: a. Kemampuan mengambil keputusan adalah pendekatan sistematis terhadap sifat alternatif yang dihadapi dan untuk mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan. b. Kemampuan memotivasi adalah daya penggerak yang membuat seorang anggota organisasi mau menggunakan kemampuannya berupa keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan untuk memenuhi kewajibannya dalam organisasi. Konteks untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. c. Keterampilan komunikasi adalah keterampilan atau kemampuan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan secara langsung atau tidak langsung kepada orang lain. d. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib dalam segala hal dalam memberikan tanggung jawab. e. Kemampuan dalam mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan. M. S. Hasibuan (2016) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan, yaitu: 1. Kepemimpinan Otoriter, dimensi ini

menentukan wewenang dan keputusan yang selalu dibuat oleh pimpinan. 2. Kepemimpinan Delegatif, dimensi ini menentukan pimpinan selalu membuat keputusan bersama bawahan. 3. Kepemimpinan Partisipatif, dimensi ini menentukan bawahan dapat banyak kesempatan untuk menyampaikan saran dan pendapatnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Faida (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah: a. Penerangan. b. Suhu udara. c. Suara bising. d. Penggunaan warna. e. Ruang gerak yang diperlukan. f. Keamanan kerja. g. Hubungan karyawan. Faida (2019) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu: a. Ringkas, selalu mengecek area sekitar yang belum beres. b. Rapi, karyawan mampu menjaga kerapian pada tempatnya. c. Bersih, kebersihan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan enak dipandang. d. Merawat, selalu menjaga dan merawat barang yang ada di perusahaan agar lebih tahan lama.

e. Rajin atau disiplin, membuat karyawan menjadi pribadi yang memiliki semangat untuk kerja yang baik dan positif.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak. Ellyzar (2017) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Tarwaka (2015) menyebutkan bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Hasham (2015) menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai 4 (empat) dimensi, yaitu: 1. Ketidakteraturan mempunyai 4 indikator, yaitu: a. Perubahan pekerjaan. b. Peran tidak jelas. c. Perbedaan kebijakan. d. Konflik antar karyawan. 2. Tidak menyukai kerja lembur mempunyai 3 indikator, yaitu: a. Banyaknya pesanan. b. Jatuh tempo pesanan. c. Bingung. 3. Percepatan pekerjaan mempunyai 5 indikator, yaitu: a. Keterbatasan waktu. b. Banyaknya pekerjaan. c. Tuntutan perusahaan. d. Kurangnya karyawan. e. Banyaknya pesanan. 4. Terlalu banyak tugas mempunyai 3 indikator, yaitu: a. Pekerjaan berlebihan. b. Keterbatasan waktu. c. Kurangnya skil karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang

digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, sebagai berikut: 1. Kondisi pekerjaan. 2. Penggunaan waktu kerja. 3. Target yang harus dicapai.

Pengembangan Hipotesis

Robbins, S. P., & Judge (2016) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau set tujuan. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Samosir (2021) bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oktavia, S., & Yanuar (2022) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sembiring, HFB, & Marbun (2021) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Armadita, D. P., & Sitohang (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

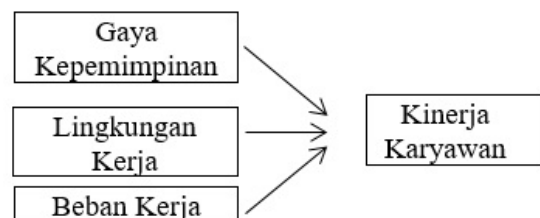
Lingkungan kerja menjadi salah satu komponen penting di dalam sebuah perusahaan. Selain faktor gaji yang mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan yang positif dan mendukung pengembangan diri menjadi indikator lain dalam seseorang memilih tempat kerja (Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, 2017). Riset yang dilakukan oleh Maulidia (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Azis, M., & Soliha (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan. Sihaloho, R. D., & Siregar (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. S. M. Hasibuan (2018)

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan beberapa kegiatan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dengan jangka waktu tertentu. Artinya setiap tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus diselesaikan sebelum jangka waktu yang diberikan tanpa mengindahkan jumlah pekerjaan yang diberikan (Nabawi, 2019). Riset yang dilakukan oleh Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawa (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron (2020) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.



Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa model grafis penelitian ini menggunakan:

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dengan alat ukur yang berupa kuesioner yang disebarakan melalui *google form*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

dengan populasi berjumlah 843 karyawan pada PT Indofood Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling* dengan memilih karyawan shift pagi dengan mengambil sampel sebanyak 160 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

1. Analisis Deskriptif

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Data yang dikumpulkan pada penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu data tentang kinerja karyawan (Y), gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3), maka berdasarkan data tanggapan responden dapat dilihat dari tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

No	Variabel	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
1.	Gaya Kepemimpinan	X1.1	3,81	4	4	1	5
		X1.2	3,59	4	4	1	5
		X1.3	2,18	2	2	1	5
		X1.4	2,71	3	3	1	5
		X1.5	2,13	2	2	1	5
		X1.6	4,12	4	4	1	5
		X1.7	3,03	3	3	1	5
		X1.8	3,93	4	4	1	5
		X1.9	4,26	4	4	2	5
2.	Lingkungan Kerja	X2.1	4,41	5	5	2	5
		X2.2	4,41	4	5	1	5
		X2.3	2,41	2	2	1	5
		X2.4	2,93	3	3	1	5
		X2.5	4,04	4	4	3	5
		X2.6	3,76	4	4	1	5
		X2.7	3,99	4	4	2	5
		X2.8	3,55	4	4	1	5
		X2.9	3,94	4	4	1	5
		X2.10	4,27	4	4	2	5
		X2.11	4,23	4	4	2	5
		X2.12	4,28	4	4	3	5
3.	Beban Kerja	X3.1	2,72	3	3	1	5
		X3.2	2,64	3	3	1	5
		X3.3	2,64	3	3	1	5
		X3.4	2,14	2	2	1	5
		X3.5	2,97	3	3	1	5
		X3.6	2,26	2	3	1	5
		X3.7	2,86	3	3	1	5
		X3.8	2,44	2	3	1	5
		X3.9	3,16	3	3	1	5
		X3.10	2,89	3	3	1	5
		X3.11	2,39	2	2	1	4
		X3.12	2,14	2	2	1	4
4.	Kinerja Karyawan	Y.1	4,19	4	4	2	5
		Y.2	4,28	4	4	3	5
		Y.3	4,29	4	4	3	5
		Y.4	4,18	4	4	2	5
		Y.5	4,33	4	4	3	5
		Y.6	4,46	5	5	3	5
		Y.7	4,49	5	5	3	5
		Y.8	3,69	4	3	1	5
		Y.9	4,43	4	5	3	5
		Y.10	4,38	4	4	2	5

Sumber: hasil olah data primer (kuesioner) diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas deskripsi variabel gaya kepemimpinan memiliki rata-rata 3,30. Artinya hasil dari penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan pada PT Indofood Noodle Kota Semarang sudah cukup baik. Sedangkan nilai tengah (median) dan nilai yang sering muncul (mode) adalah 4. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator pengukur variabel gaya kepemimpinan.

Deskripsi variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata 3,85. Artinya hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja pada PT Indofood Noodle Kota Semarang sudah cukup baik. Sedangkan nilai tengah (median) dan nilai yang sering muncul (mode) adalah 4. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator pengukur variabel lingkungan kerja.

Deskripsi variabel beban kerja memiliki rata-rata 2,60. Artinya hasil dari penelitian menunjukkan beban kerja pada PT Indofood Noodle Kota Semarang sudah baik. Sedangkan nilai tengah (median) dan nilai yang sering muncul (mode) adalah 3. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator pengukur variabel beban kerja.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini digunakan beberapa pertanyaan yang dapat secara tepat menggunakan variabel yang diukur tersebut. Hasil uji validitas dalam

penelitian ini bisa dilihat dalam tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO > 0,5	Indikator	Nilai Komponen Matrix	Standart Loading	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,693	X1.1		> 0,4	Tidak Valid
		X1.2		> 0,4	Tidak Valid
		X1.3	0,527	> 0,4	Valid
		X1.4		> 0,4	Tidak Valid
		X1.5		> 0,4	Tidak Valid
		X1.6	0,789	> 0,4	Valid
		X1.7		> 0,4	Tidak Valid
		X1.8	0,812	> 0,4	Valid
		X1.9	0,812	> 0,4	Valid
Lingkungan Kerja	0,827	X2.1	0,700	> 0,4	Valid
		X2.2	0,658	> 0,4	Valid
		X2.3		> 0,4	Tidak Valid
		X2.4		> 0,4	Tidak Valid
		X2.5	0,661	> 0,4	Valid
		X2.6	0,637	> 0,4	Valid
		X2.7	0,745	> 0,4	Valid
		X2.8	0,503	> 0,4	Valid
		X2.9	0,556	> 0,4	Valid
		X2.10	0,681	> 0,4	Valid
		X2.11	0,728	> 0,4	Valid
		X2.12	0,764	> 0,4	Valid
Beban Kerja	0,806	X3.1	0,424	> 0,4	Valid
		X3.2	0,548	> 0,4	Valid
		X3.3	0,586	> 0,4	Valid
		X3.4	0,443	> 0,4	Valid
		X3.5	0,589	> 0,4	Valid
		X3.6	0,652	> 0,4	Valid
		X3.7	0,635	> 0,4	Valid
		X3.8	0,708	> 0,4	Valid
		X3.9	0,598	> 0,4	Valid
		X3.10	0,717	> 0,4	Valid
		X3.11	0,687	> 0,4	Valid
		X3.12	0,475	> 0,4	Valid
Kinerja Karyawan	0,895	Y.1	0,721	> 0,4	Valid
		Y.2	0,761	> 0,4	Valid
		Y.3	0,747	> 0,4	Valid
		Y.4	0,785	> 0,4	Valid
		Y.5	0,660	> 0,4	Valid
		Y.6	0,748	> 0,4	Valid
		Y.7	0,727	> 0,4	Valid
		Y.8	0,573	> 0,4	Valid
		Y.9	0,536	> 0,4	Valid
		Y.10	0,704	> 0,4	Valid

Sumber: hasil olah data primer (kuesioner) diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai KMO pada masing-masing variabel lebih dari 0,5 sehingga kecukupan sampel sudah terpenuhi dan variabel layak untuk dianalisis lebih lanjut. Variabel gaya kepemimpinan pada indikator X1.1, X1.2, X1.4, X1.5, dan X1.7 tidak diketahui nilai *factor loading*, maka dinyatakan tidak valid dan kelima

indikator harus dikeluarkan karena indikator tersebut tidak dapat dianalisis lebih lanjut. Sehingga indikator pada variabel gaya kepemimpinan yang dinyatakan valid sejumlah 4 (empat) indikator. Pada variabel lingkungan kerja pada indikator X2.3 dan X2.4 tidak diketahui nilai *factor loading*, maka dinyatakan tidak valid dan kedua indikator harus dikeluarkan karena indikator tersebut tidak dapat dianalisis lebih lanjut. Sehingga indikator pada variabel lingkungan kerja yang dapat dianalisis lebih lanjut dan dinyatakan valid sejumlah 10 (sepuluh) indikator. Masing-masing indikator beban kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *factor loading* lebih dari 0,4 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel beban kerja dan kinerja karyawan valid.

3. Uji Reliabilitas.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS versi 25 uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini bisa dilihat dalam tabel 3, sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,765	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,846	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,826	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,879	0,70	Reliabel

Sumber: hasil olah data primer (kuesioner) diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* pada pengujian reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dan

kinerja karyawan adalah reliabel sehingga dapat dijadikan sebuah alat ukur dalam penelitian ini.

4. Analisis Regredi Linier Berganda

Dalam penelitian ini variabel independennya adalah gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bisa dilihat dalam tabel 4, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel Penelitian	Standardized Coefficients	t	Signifikan
		Beta		
1	Gaya Kepemimpinan	.203	2.684	.008
2	Lingkungan Kerja	.492	6.426	.001
3	Beban Kerja	-.045	-.702	.484

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui dari hasil rekapitulasi pada perhitungan analisis regresi linier dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,203 (X1) + 0,492 (X2) - 0,045 (X3)$$

Dapat diketahui:

Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,203 dengan nilai signifikan 0,008. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,492 dengan nilai signifikan 0,001. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar (-0,045) dengan nilai signifikan 0,484. Nilai signifikan ini lebih besar dari nilai

signifikan yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini bisa dilihat dalam tabel 5, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.408	.35356

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,408. Dalam hal ini berarti 40,8% variasi variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 0,592 (59,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar mode.

6. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Kriteria penentuan Uji F adalah tingkat signifikansi 5%. Hasil analisis Uji Simultan (Uji F) dalam penelitian ini bisa dilihat dalam tabel 6, sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	14.058	3	4.686	37.487	<.001 ^b
Residual	19.501	156	.125		
Total	33.559	159			

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 37.487 dengan probabilitas signifikansi sebesar <.001^b. Karena probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05, maka

uji model dapat dinyatakan *Goodness of Fit*. Jadi uji model bisa dilanjutkan dengan Uji Regresi.

7. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel bebas. Berdasarkan tabel 4 bisa dilihat bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu sebesar $0,008 > 0,05$. Dengan hasil ini berarti hipotesis dinyatakan diterima. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood Noodle Kota Semarang.

Nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu sebesar $0,001 < 0,005$. Dengan hasil ini berarti hipotesis dinyatakan diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood Noodle Kota Semarang.

Nilai signifikan pada variabel beban kerja lebih besar dari nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu sebesar $0,484 < 0,05$. Dengan hasil ini berarti hipotesis dinyatakan tidak diterima. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood Noodle Kota Semarang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada gaya kepemimpinan membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood Noodle Kota Semarang dengan koefisien regresi sebesar 0,203 dan signifikan sebesar 0,008 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengujian hipotesis gaya kepemimpinan memberikan pengaruh antara variabel gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan jika kepemimpinan semakin baik dari segi menginspirasi para karyawan maka semakin baik gaya kepemimpinan kedepannya. Selain menginspirasi para karyawan seorang pemimpin yang baik mampu menghormati pegawai yang ada dibawahnya, sehingga bisa terjalin kerjasama yang baik antara seorang pemimpin dengan pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, HFB, & Marbun (2021) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Samosir (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oktavia, S., & Yanuar (2022) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Armadita, D. P., & Sitohang (2021) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada lingkungan kerja membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood Noodle Kota Semarang dengan koefisien regresi sebesar 0,512 dan signifikan sebesar 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengujian hipotesis lingkungan kerja memberikan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan jika lingkungan kerja semakin baik maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan. Selain itu untuk mempertahankan lingkungan kerja yang optimal harus dilakukan bersama antara pemimpin dan pegawai atau antar pegawai dengan pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azis, M., & Soliha (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan. Sihaloho, R. D., & Siregar (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. S. M. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada beban kerja membuktikan bahwa berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood Noodle Kota Semarang dengan koefisien regresi sebesar (-0,045) dan signifikan sebesar 0,484 yang mana lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yustikasari, S. A. T., & Santoso (2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. A. I. J. Woruntu., O. S. Nelwan. (2022) beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Firdaus (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Berdasarkan hasil pada penelitian yang disusun untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood Noodle Kota Semarang, dapat diambil kesimpulan

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Indofood Noodle Kota Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin sesuai gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Indofood Noodle Kota Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Indofood Noodle Kota Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. I. J. Woruntu., O. S. Nelwan., V. P. K. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Keluarga Kerja Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara Di Masa Pandemi COVID 19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafala Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Azis, M., & Soliha, E. (2023). Kompensasi, Lingkungan Kerja,

- dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Sido Muncul. *Jurnal Ilmiah Aset*, 25(1), 71-79.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia - Masa Kini*. Refika Aditama.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Ellyzar, N. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah*, 1(37).
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus* (C. Alfabeta (ed.)).
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka.
- Firdaus, S. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Mocca Animation Studio Malang). *Malang : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNMER Malang*,.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Husin, H., Nurwati, N., & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1).
- Irzal. (2016). *Dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja* (Edisi Pertama). Kencana.
- Karauwan, R., Lengkong, V. P. ., & Mintardjo, C. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1196–1207.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Lutfitasari, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolakeuangan Dan Aset D.I Yogyakarta*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulidia, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap semangat pengajar pada SMKN 1 Jember. *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

- Manajemen*.
- Nasution, I., & Manurung, T. (2015). Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keandalan Audit Trail Pada Pt. Bank Mega, Tbk Cabang Setia Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Oktavia, S., & Yanuar, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 206-213.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior (16th Ed., Cetakan ke-4)*. Erlangga.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Hasham, E. S. (2015). *Organizational Behavior*. *Edinburgh Gate: Pearson Education Limited*.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawa, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Samosir, R. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *LITERATUS*, 3(1), 44-52.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Refika Aditama.
- Sembiring, HFB, & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Listrik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2 (2), 167-175.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- 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.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232.
- Sudirno, H. D., & Utama, M. S. (2017). Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Birokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup (BPLH) Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 25–.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi ditempat kerja)*. harapan Press.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan

Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.

Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 223–250.

Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928-939.