
**ANALISIS BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT PUSKESMAS CIAMPEA
DI BOGOR****Oleh****Jajang Suherman¹, Hasanawi MT², Hilal Sadad Nusantara³**^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Nusantara**E-mail:** ¹jajang142@uninus.ac.id, ²hasanawimasturi@gmail.com,³hilalnusa9@gmail.com

Article History:*Received: 23-04-2023**Revised: 18-05-2023**Accepted: 21-05-2023***Keywords:***Beban Kerja,
Lingkungan Kerja,
Stres Kerja, Kinerja
Perawat*

Abstract: *Kinerja Perawat merupakan aspek penting dalam Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) karena hal inilah yang menentukan maju atau mundurnya Puskesmas. Perawat menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari Puskesmas, mereka yang merawat pasien tidak hanya bantuan fisik tetapi dari aspek psikologis juga diberikan. Apabila para perawat berkinerja buruk maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh para perawat yang akan berakibat pada citra Puskesmas menjadi buruk, dan kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Ciampea Kabupaten Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Puskesmas Ciampea Kabupaten Bogor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling sensus, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Hasil dari analisis deskriptif yaitu semua variabel mempunyai nilai rata-rata tinggi, kemudian penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Secara simultan variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Ciampea Kabupaten Bogor*

PENDAHULUAN

Puskesmas Ciampea yang berada dibawah Dinas Kesehatan Kabupaten Bogor, merupakan unit pelaksana tingkat pertama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Puskesmas Ciampea memiliki tujuan yaitu untuk mencapai terselenggaranya pelayanan kesehatan secara merata dan berdaya guna dalam rangka mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal.

Berdasarkan cakupan wilayah yang luas dan jumlah penduduk yang banyak,

Puskesmas Ciampea akan menuntut kinerja ekstra dari pegawainya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Beban kerja yang padat akan mempengaruhi kinerja pegawai, begitu juga lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap terselesaikannya tugas yang diemban. Kondisi seperti ini dapat memicu stres kerja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Ciampea.

Untuk lengkapnya penilaian kinerja Perawat Puskesmas Ciampea sebagai berikut:

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Perawat Puskesmas Ciampea
Tahun 2017-2021**

Tahun	Keahlian Perawat	Nilai Kinerja
2017	1. Keterampilan dalam menjaga pasien	81.5 %
-	2. Pengalaman dalam merawat pasien	82.3 %
2021	3. Ketelatenan dalam menginfus pasien	84.5 %
	4. Kemampuan mempunyai tingkat kesabaran dalam mengurus pasien	83.5 %
	5. Kompeten dalam menangani berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pasien	82.3 %
	Rata-rata Kinerja Perawat Tahun 2017-2021	82.8 %

Sumber : Puskesmas Ciampea Kabupaten Bogor

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa penilaian Perawat Puskesmas Ciampea dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 terjadi fluktuatif, sehingga perlu dilakukan penelitian. Berdasarkan hasil dari responden pada penelitian ini, diketahui terdapat permasalahan mengenai beban kerja pegawai dengan tuntutan kerja dan kemampuan yang harus dihadapi.

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan". Kasmir (2019:40). Permasalahan yang lainnya adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:21) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat.

Kemudian diketahui terdapat permasalahan mengenai stres kerja yaitu disebabkan banyaknya beban kerja atau tugas yang harus ditanggung, tugas yang harus diselesaikan mempunyai kesulitan yang tinggi, dan juga dengan banyaknya pengunjung/pasien yang datang setiap harinya dengan jumlah perawat yang tidak banyak. Menurut Mangkunegara (2017:157) bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Jika stres yang didapat terlalu besar maka hal itu akan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Ciampea Kabupaten Bogor secara parsial dan simultan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat utama dalam pengambilan data survey. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2022:16) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, pengaruh reward, punishment, dan kinerja terhadap kepuasan kerja didapatkan dengan menggunakan metode survey, dimana penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Menurut Sugiyono(2022:57) metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan dari hasil olahan data, secara keseluruhan nilai rata-rata skor yang diperoleh untuk masing-masing variabel beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja memiliki nilai rata-rata di atas 70%. Berdasarkan analisis satuan skor diatas, secara keseluruhan pada variabel penelitian berada pada tingkat yang tinggi. Artinya responden menyatakan setuju bahwa variabel yang telah ditetapkan sesuai yang diharapkan.

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas data dengan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Perhitungan	Nilai r tabel	<i>Person correlation</i>	Sig (2-tailed)	Keterangan
Beban Kerja (X1)				
P1	0,334	0,746	0,000	Valid
P2	0,334	0,881	0,000	Valid
P3	0,334	0,738	0,000	Valid
P4	0,334	0,773	0,000	Valid
P5	0,334	0,683	0,000	Valid
P6	0,334	0,832	0,000	Valid
P7	0,334	0,797	0,000	Valid
P8	0,334	0,888	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
P1	0,334	0,791	0,000	Valid
P2	0,334	0,809	0,000	Valid
P3	0,334	0,862	0,000	Valid
P4	0,334	0,845	0,000	Valid
P5	0,334	0,816	0,000	Valid

Perhitungan	Nilai r tabel	<i>Person correlation</i>	Sig (2-tailed)	Keterangan
P6	0,334	0,836	0,000	Valid
Stres Kerja (X3)				
P1	0,334	0,801	0,000	Valid
P2	0,334	0,866	0,000	Valid
P3	0,334	0,831	0,000	Valid
P4	0,334	0,730	0,000	Valid
P5	0,334	0,673	0,000	Valid
P6	0,334	0,917	0,000	Valid
Kinerja Perawat (Y)				
P1	0,334	0,776	0,000	Valid
P2	0,334	0,853	0,000	Valid
P3	0,334	0,752	0,000	Valid
P4	0,334	0,698	0,000	Valid
P5	0,334	0,727	0,000	Valid
P6	0,334	0,857	0,000	Valid
P7	0,334	0,653	0,000	Valid
P8	0,334	0,845	0,000	Valid
P9	0,334	0,873	0,000	Valid
P10	0,334	0,898	0,000	Valid
P11	0,334	0,765	0,000	Valid
P12	0,334	0,666	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan variabel beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja perawat mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,334), hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel variabel beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja perawat dapat diandalkan dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reabilitas

Hasil uji Reliabilitas data dengan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N Of Item</i>	Keterangan
X1	0,915	8	sangat reliabel
X2	0.905	6	sangat reliabel
X3	0.892	6	sangat reliabel
Y	0.942	12	sangat reliabel

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25 (2022)

Dari data di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel beban kerja sebesar 0,915 lingkungan kerja sebesar 0,905 stres kerja 0,892 dan kinerja perawat sebesar 0,942, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item

pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dalam spss 25 diketahui bahwa nilai statistik uji Klmogrov-Smimov Test menunjukkan nilai sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Karena berdistribusi normal, maka hasil analisis ini dapat lanjut pada uji selanjutnya.

Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dalam spss 25 dengan hasil tolerance pada output tabel coefficients, masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yaitu variabel beban kerja 0,105, lingkungan kerja 0,173 dan stres kerja 0,127, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel. Sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 yaitu variabel beban kerja 9,561, lingkungan kerja 5,796 dan lingkungan kerja 7,902. Maka dapat dinyatakan bahwa pada model ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas dalam spss 25 diperoleh nilai *Linearity* pada variabel beban kerja sebesar 0,00, nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa ada keterkaitan linearitas secara signifikan antara beban kerja (X1) terhadap kinerja perawat (Y). Kemudian nilai *Linearity* pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,00 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa ada keterkaitan linearitas secara signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y). Selanjutnya nilai *Linearity* pada variabel stres kerja sebesar 0,00 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa ada keterkaitan linearitas secara signifikan antara stres kerja (X3) terhadap kinerja perawat (Y).

Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji run test dalam spss 25 diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,301 lebih besar > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dalam spss 25 variabel beban kerja lebih besar dari 0,05 yaitu 0,771, variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 yaitu 0,339 dan variabel stres kerja lebih besar dari 0,05 yaitu 0,548. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen. Fungsi regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,202 + 0,431X_1 + 0,712X_2 + 0,709X_3$$

Nilai konstanta menunjukkan besarnya nilai dari kinerja perawat (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja perawat 20,2%. Kemudian dari persamaan regresi tersebut juga diketahui nilai koefisien regresi variabel $X_1 = 0,431$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan

beban kerja sebesar 100 satuan skor, maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan sebesar 43,1 % lalu nilai koefisien regresi variabel $X_2 = 0,712$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 100 satuan skor, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja perawat sebesar 71,2 %. Sedangkan koefisien regresi variabel $X_3 = 0,709$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan stres kerja sebesar 100 satuan skor, maka akan diikuti peningkatan kinerja perawat sebesar 70,9 %.

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t pada spss 25 diperoleh hasil:

1. Pengujian hipotesis variabel beban kerja menunjukkan nilai thitung 2.255. Dengan jumlah sampel (n)=35 dan $k=3$, diperoleh nilai ttabel sebesar 1,693. Berdasarkan kriteria maka thitung lebih besar dari ttabel ($2.255 > 1,693$), dan dalam menggunakan taraf signifikansi dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak, namun dengan kriteria H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai thitung 3.864. Dengan jumlah sampel (n)=35 dan $k=3$, diperoleh nilai ttabel sebesar 1,693. Berdasarkan kriteria maka thitung lebih besar dari ttabel ($3.864 > 1,693$), dan dalam menggunakan taraf signifikansi dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak, namun dengan kriteria H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.
3. Pengujian hipotesis variabel stres kerja menunjukkan nilai thitung 3.278. Dengan jumlah sampel (n)=35 dan $k=3$, diperoleh nilai ttabel sebesar 1,693. Berdasarkan kriteria maka thitung lebih besar dari ttabel ($3.278 > 1,693$), dan dalam menggunakan taraf signifikansi dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak, namun dengan kriteria H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Berdasarkan hasil uji f pada spss 25 diperoleh hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 202,530. Dengan jumlah sampel sebanyak (n)=35 dan $k=3$ diperoleh nilai DF sebesar 2,90. Berdasarkan kriteria maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($202,530 > 2,67$), dan dalam menggunakan taraf signifikansi dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak, demikian pula dengan kriteria H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji pada spss 25 diketahui koefisien determinasi yang disesuaikan atau *adjusted R square* sebesar 0,947 (94,7 %). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat secara gabungan adalah sebesar 94,7 %, sedangkan sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini seperti pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat Puskesmas Ciampea Kabupaten Bogor dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis statistik deskriptif beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja perawat pada Puskesmas Ciampea Kabupaten Bogor memiliki nilai rata-rata tinggi. Artinya responden menyatakan setuju bahwa variabel yang telah ditetapkan sesuai yang diharapkan.
2. Berdasarkan hasil uji signifikan persial (Uji t) bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Ciampea Kabupaten Bogor.
3. Berdasarkan hasil uji signifikan persial (Uji t) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Ciampea Kabupaten Bogor.
4. Berdasarkan hasil uji signifikan persial (Uji t) bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Ciampea Kabupaten Bogor.
5. Berdasarkan hasil uji signifikan simultan (Uji F) bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Puskesmas Ciampea Kabupaten Bogor.
6. Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau adjusted R square sebesar 0,947 (94,7 %). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat secara gabungan adalah sebesar 94,7 %, sedangkan sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

SARAN

Untuk meningkatkan kinerja perawat pada Puskesmas Ciampea, diperlukan adanya lingkungan kerja yang kondusif, dengan membangun kerja sama dan kekeluargaan dalam lingkungan kerja, sehingga dapat mengurangi stres kerja yang dibebankan pada perawat. Instrumen yang dapat dilakukan, diantaranya dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman, dan sehat, selain itu meningkatkan hubungan kerja dan komunikasi yang harmonis diantara pegawai dan pimpinan dengan intensif menjalankan silaturahmi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Astianto, Heru. *et. al.* (2014). *Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Surabaya*. Jurnal ilmu da riset manajemen Vol 03, N 07.
- [2] Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Publishing : Jakarta.
- [3] Chandra, Riny dan Dody Ardiansyah (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa*. Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol 06, No 01.
- [4] Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung.
- [5] Fauzi, Ahmad. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai*. Jurnal Pendidikan Vol 01, No 02.
- [6] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* : Semarang. BPFE Universitas Diponegoro.

- [7] Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- [8] Hidayat, Zainul. (2016). *Pengaruh Stress Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Lukodono di Kabupaten Lumajang*. Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Vol 05, no 01.
- [9] Hutagalung, B. A. (2022). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial Vol 3, N0 01.
- [10] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada : Depok
- [11] Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses : Jakarta.
- [12] Lengkong, V dan Rita N. (2019). *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Timustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)*. Jurnal Emba Vol 07 No 01.
- [13] Lestary, L. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* Vol 03, No 02.
- [14] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. PT Remasa Rosdakarya : Bandung.
- [15] Ramawati, et al. (2021). *Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Vol 01 No 04.
- [16] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama : Bandung.
- [17] Sihaloho, R. D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Super Setia Sagita Medan* Vol 09, No 01.
- [18] Simbolon, D. S. (2021). *Pengaruh Stress, Lingkungan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. Bintang Pustaka Madani : Yogyakarta.
- [19] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- [20] Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press : Surabaya.
- [21] Winata, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Peneliti Indonesia.