

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa

Adam Ramadhan¹ Agus Halim²

^{1,2} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Kalukku, sampel yang digunakan dengan teknik Nonprobability Sampling dengan jumlah sampel 37 responden. Rumus yang dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji f. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan Kabupaten Mamasa. Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan Kabupaten Mamasa.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.*

Copyright (c) 2023 Adam Ramadhan, Et.All.

✉ Corresponding author :

Email Address : adhamramadhan814@mail.com agushalim1510@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran aktif dan dominan di setiap kegiatan organisasi, baik organisasi milik pemerintah maupun organisasi milik swasta, karena sumber daya manusia merupakan perencana dan pelaku tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tersebut tidak mungkin akan tercapai tanpa adanya pegawai dan fasilitas kantor yang memadai. Alat-alat yang dimiliki kantor tentu membutuhkan manusia atau pegawai untuk aktif dalam melaksanakan fungsi dari alat-alat tersebut. Pengaturan pegawai pada organisasi merupakan sesuatu yang sulit dan kompleks, karena tentu masing-masing pegawai memiliki latar belakang, perasaan, pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda dan bekerja dalam organisasi yang sama. Pegawai tidak sepenuhnya bisa diatur dan dikuasai seperti mesin, modal dan gedung. Menurut Sinambela (2016:68), manajemen sumber daya manusia merupakan “upaya yang dilakukan organisasi mengelola man power sebagai sumber aset utama, dengan menggunakan sistem tata kelola manajerial dan operasional dari fungsi manajemen, sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat digapai secara optimal, seefektif dan seefisien mungkin dan tepat pada sasaran kerja”.

Kesehatan ialah hal yang utama pada kehidupan manusia karena dengan kesehatan yang prima maka seseorang akan dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Melalui kesehatan yang baik dalam masyarakat maka diharapkan dapat tercapai suatu derajat kehidupan yang optimal. Terwujudnya suatu kondisi sehat merupakan harapan dari semua orang sehingga dalam upaya mewujudkan suatu kondisi sehat tersebut, maka harus dilakukan beberapa hal, salah satu diantaranya adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang paling dekat dengan masyarakat dimana menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perseorangan tingkat pertama sebelum ketingkat yang lebih tinggi, seperti rumah sakit rujukan dari puskesmas. Puskesmas juga hadir dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif agar mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya di wilayah kerjanya, dimasing-masing tempat atau desa/kelurahan yang ada masyarakat.

Permasalahan terberat yang dialami oleh pemerintah saat ini ialah masih kurangnya kepercayaan publik, pemerintah belum sepenuhnya mampu memberikan pelayanan secara optimal guna memenuhi ekspektasi masyarakat tentang kinerja pemerintahan. Salah satu faktor yang dianggap sebagai penghambat tujuan organisasi adalah kurangnya kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Menurut Ramadian, dkk (2021:18), Kinerja merupakan “pencapaian kerja seseorang sesuai dengan penugasan, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintahan haruslah mendapat perhatian khusus oleh manajemen, hal ini dikarenakan lingkungan kerja itu memiliki efek atau pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada pegawai dalam menjalankan segala aktivitas-aktivitas pekerjaannya. Menurut Nabawi (2019:173), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh”.

Menurut Tarwaka (2017:128) “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”. Positif dan negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja merupakan suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka agar memberikan makna kepada lingkungan mereka. Persepsi beban kerja kaitannya dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja erat kaitannya dengan hubungan pekerjaan serta dimana individu memberikan nilai terhadap tuntutan tugas dan kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang mampu seseorang selesaikan dalam waktu tertentu.

Puskesmas Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa merupakan saran pelayanan kesehatan dasar. Pembangunan kesehatan harus memiliki prioritas utama sebagai investasi untuk meningkatkan kuliatas suatu sumber daya manusia. Puskesmas memiliki tanggung jawab besar untuk memelihara dan bahkan

meningkatkan kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Pelayanan puskesmas terbagi menjadi dua yaitu rawat jalan dan rawat inap. Rawat jalan merupakan salah satu unit kerja di puskesmas yang melayani pasien yang berobat jalan dan tidak lebih dari 24 jam pelayanan, sedangkan rawat inap adalah puskesmas diberi tambahan ruangan dan fasilitas untuk menolong pasien gawat darurat. Jumlah pegawai yang bekerja di Puskesmas Tabulahan sebanyak 37 orang ASN, dengan latar belakang pendidikan 8 orang pegawai S1, diplomat 19 orang, profesi Ners 6 orang, SMA/ sederajat 3 orang dan 1 orang pegawai yang berpendidikan SMP. Berikut hipotesis yang didapat dalam penelitian ini, diantaranya:

H1: Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

H3: Beban kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah beban kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini meliputi sumber daya manusia pada Puskesmas Tabulahan Kabupaten Mamasa. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability* tepatnya menggunakan *purposive sampling*. (Sugiyono, 2019:138) mengatakan bahwa *purposive sampling* merupakan teknik penelitian sampel dengan pertimbangan tertentu. Metode ini menggunakan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti pada saat memilih sampel. Merujuk hal tersebut ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah hanya populasi yang memiliki karakteristik representatif atau mewakili dengan kata lain hanya sumber daya manusia yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan jumlah 37 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa akurat alat tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka item pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka item pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid, r hitung didapatkan dengan menggunakan program software SPSS versi 24.0, sedangkan r tabel didapatkan dengan cara melihat tabel r. Berdasarkan tabel *product moment* untuk *degree of freedom* (df) = N - 2, dimana jumlah N (sampel) adalah 37 - 2 = 35, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,325

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan X1.1	0,790	0,325	Valid
2	Pernyataan X1.2	0,865	0,325	Valid
3	Pernyataan X1.3	0,793	0,325	Valid

4	Pernyataan X1.4	0,723	0,325	Valid
5	Pernyataan X1.5	0,743	0,325	Valid
6	Pernyataan X1.6	0,787	0,325	Valid
7	Pernyataan X2.1	0,795	0,325	Valid
8	Pernyataan X2.2	0,785	0,325	Valid
9	Pernyataan X2.3	0,871	0,325	Valid
10	Pernyataan X2.4	0,677	0,325	Valid
11	Pernyataan X2.5	0,522	0,325	Valid
12	Pernyataan X2.6	0,795	0,325	Valid
13	Pernyataan X2.7	0,871	0,325	Valid
14	Pernyataan X2.8	0,785	0,325	Valid
15	Pernyataan Y.1	0,792	0,325	Valid
16	Pernyataan Y.2	0,694	0,325	Valid
17	Pernyataan Y.3	0,767	0,325	Valid
18	Pernyataan Y.4	0,846	0,325	Valid
19	Pernyataan Y.5	0,598	0,325	Valid

Sumber: *Data diolah 2023.*

Adapun hasil uji validitas diatas pada tabel 26 menunjukkan semua pernyataan setiap indikator variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dikarenakan nilai rhitung > rtabel.

Uji realibilitas digunakan dengan cara membandingkan angka Cronbach Alpha dengan ketentuan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Jika nilai Cronbach Alpha yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,60, maka disimpulkan kuisisioner tersebut reliabel, (Ghozali, 2012:37).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Angka	Keterangan
Beban Kerja	0,869	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,894	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,775	0,60	Reliabel

Sumber: *Data diolah 2023.*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh item pernyataan lebih dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa data reliabel.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		zed Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.134	2.030		2.036	0.050
	Beban_Kerja	0.412	0.091	0.521	4.549	0.000
	Lingkungan_Kerja	0.279	0.076	0.423	3.689	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dari hasil SPSS diatas maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,134 + 0,412 (X_1) + 0,279 (X_2) + e$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan:

- 1) Nilai konstanta Kinerja Pegawai (Y) sebesar 4,134 yang menyatakan jika variabel X_1, X_2 sama dengan nol maka Y adalah sebesar 4,134.
- 2) Koefisien X_1 sebesar 0,412 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (Beban Kerja) sebesar 1% maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,412 (41,2%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_1 (Beban Kerja) maka Kinerja Pegawai menurun sebesar 0,412 (41,2%)
- 3) Koefisien X_2 sebesar 0,279 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,279 (27,9%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_2 (Lingkungan Kerja) maka Kinerja Pegawai menurun sebesar 0,279 (27,9%).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		zed Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.134	2.030		2.036	0.050
	Beban_Kerja	0.412	0.091	0.521	4.549	0.000
	Lingkungan_Kerja	0.279	0.076	0.423	3.689	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah 2023.

Dalam penelitian ini, t tabel diperoleh sebesar 2,032. Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh X_1 terhadap Y

Variabel Beban Kerja memiliki t hitung > t tabel, yaitu $4,549 > 2,032$ dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H1 diterima).

2) Pengaruh X_2 terhadap Y

Variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung > t tabel, yaitu $3,689 > 2,032$ dan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal tersebut berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H2 diterima).

b. Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.398	2	61.699	43.894	.000 ^b
	Residual	47.791	34	1.406		
	Total	171.189	36			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

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

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan output diatas, dapat diperoleh keputusan bahwa (H3 diterima). Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 43,894 > F_{tabel} 3,276$. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak digunakan dan variabel independen yang meliputi Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	0.721	0.704	1.18559

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Beban_Kerja

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan output tabel SPSS tersebut, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,721 apabila dipersentasekan menjadi 72,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dalam menjelaskan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 72,1% sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pada uji T diketahui bahwa Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,412. Artinya Beban Kerja memiliki hubungan searah yang setiap terjadi kenaikan variabel Beban Kerja sebesar 0,412, maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan yang sama yaitu sebesar 0,412 (42,1%), begitupun sebaliknya.

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai, artinya pegawai melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang ada di puskesmas, sehingga pegawai mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan kepadanya secara tepat waktu dan maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa Nurhandayani (2022) yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pada uji T diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,279. Artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan searah yang setiap terjadi kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,279, maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan yang sama yaitu sebesar 0,279 (27,9%), begitupun sebaliknya.

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, artinya pencahayaan atau penerangan yang ada di puskesmas sudah cukup baik untuk membantu pegawai dalam kelancaran melaksanakan pekerjaannya, sehingga pegawai mampu menyelesaikan proses pekerjaannya dengan efisien dan tanpa banyak terjadi kesalahan-kesalahan akibat minimnya pencahayaan di ruang kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deli Apika (2020) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Berkilau Pangkalan Kerinci II.

Pengaruh Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Pernyataan ini didukung oleh hasil uji F (Anova) dengan nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 , dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 43,894 > F_{tabel} 3,276$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman Surijadi dan Muhammad Nur Deni Musa (2020) menunjukkan beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.
3. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa secara bersama-sama antara Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Referensi :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan." *Jiaganis* 3(2): 1-17.
- Apika, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Berkilau Pangkalan Kerinci II* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Badu, Q. S., & Djafri. N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Edison, E., Anwar Y., Komariyah I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ella Anastasya Sinambela, dan Utami Puji Lestari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia Dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasta, A. A., Irsyad, I., Alkadri, H., & Santoso, Y. (2022). Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(3), 276-279.
- Kadek Indah Hadi Pratiwi, I Made Madiarsa, dan Ni Putu Sri Wati. (2021). Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi*, 8(2), 135-146
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2): 170-83.
- Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winanti, M B. (2020). *Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis*. Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Ramadian, A., Rizan, M., & Suhud, U. (2021). *Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara*. Malang: Ahlimedia Press.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (Perilaku Keorganisasian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S.,P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya*

- Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sartono, S. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supomo, R & Nurhayati, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum. Bandung: Yrama Widya.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis, 1(2), 101-114.
- Sutrisno, E., (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Widyaningrum, M E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Wijaya, C. (2017). Perilaku Organisasi. Medan: LPPPI