



Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

The Effect Of Work Stress And Work Environment On Employee Performance At The Center For Meteorology, Climatology And Geophysics, Region II, South Tangerang

Lutfiani Nur Lestari ¹, Muhammad Yuda Alhabsyi ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : lutfianinurlestari@lutfiani@gmail.com ¹*, dosen00805@unpam.ac.id ²

Article Info

Article history :

Received : 15-03-2025

Revised : 17-03-2025

Accepted : 18-03-2025

Published: 20-03-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at the Center for Meteorology, Climatology, and Geophysics Region II Tangerang Selatan. Both partially and simultaneously. The population and sample size were 80 respondents. The research method was quantitative. The data collection technique with the research was by distributing questionnaires to all employees and the data analysis technique in this study was validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, simple regression analysis, multiple regression analysis and partial hypothesis test (t). And simultaneous (f). Based on the results of the hypothesis test study (t test). Work stress variable (X1) on employee performance (Y). The calculated t value was obtained > t table or (3.095 > 1.664) this was strengthened by a significance value < 0.050 or (0.000 < 0.050). Thus it can be concluded that there is an effect of work stress on employee performance. Results of the hypothesis test of the work environment variable (X2) on employee performance (Y). Based on the t-value (2.257 > 1.664) this is reinforced by a significance value of < 0.050 or (0.000 < 0.050). Thus it is concluded that there is a significant influence between work stress and employee performance. The results of the hypothesis test or simultaneous f-test Work stress (X1), Work Environment (X2), on Employee Performance (Y). Based on the study, the f-value > f-table or (5.937 > 2.722) was obtained. This is reinforced by a significance value of < 0.050 or (0.000 < 0.050). Thus it is concluded that there is a significant influence between work stress and work environment on employee performance at the Meteorology, Climatology, and Geophysics Center, Region II, South Tangerang

Keywords: *work stress; work environment; Employee Performance*

Abstrak

lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan baik secara parsial maupun Simultan Jumlah populasi dan sampel sebanyak 80 responden. Metode penelitian metode kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data dengan penelitian dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai dan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda serta uji Hipotesis parsial (t). Dan simultan (f). Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis (Uji t). Variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y). Diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,095 > 1,664) hal tersebut di perkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji hipotesis variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan dari nilai t hitung (2,257 > 1,664) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh



yang signifikan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis atau uji f secara simultan Stres kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan penelitian diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($5,937 > 2,722$). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar meteorologi, Klimatologi, Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Kata Kunci : Stres kerja; Lingkungan kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika wilayah II (BBMKG) Tangerang Selatan merupakan lembaga yang menangani masalah cuaca dan iklim Indonesia. Lembaga mendirikan stasiun meteorologi di berbagai tempat untuk mengamati kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya salah satunya berada di JL.H.Abdul Ghani No 05, Cempaka Putih Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan- Banten. Parameter yang diambil adalah suhu, kelembapan, kecepatan angin, arah angin, curah hujan dan gempa bumi. Merupakan fenomena alam yang menunjukkan keadaan fisik yang terjadi pada suatu wilayah tertentu dalam kurun waktu tertentu. Bahkan dalam waktu beberapa saat saja perubahan cuaca berkali-kali berubah. Salah satu contoh lainnya adanya isu bencana yang selalu muncul dan disebar luaskan oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab membuat khawatir masyarakat sekitar

Undang-undang No. 31 tahun 2009 undang-undang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh terhadap penyelenggaraan meteorologi, klimatologi, dan geofisika secara global sehingga perlu diantisipasi dan direpon melalui kerja sama internasional, dengan membentuk undang-undang tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika

Kinerja merupakan Bagian penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu instansi menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik seluruh pegawai, maka keberhasilan mencapai tujuan yang akan sulit di capai

Kinerja suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2019:22) penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang di hendaki kinerja. Selanjutnya menurut Hasibuan (2020:30) berpendapat bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Dari beberapa pendapat para ahli yang diatas bahwa di simpulkan bahwa sangat penting perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan karena merupakan penentu secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi yang terkait dengan sasaran. Standar dan kriteria telah ditetapkan sebelumnya

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Apabila suatu kinerja pegawai baik maka keberhasilan suatu instansi akan meningkat.



Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Pegawai pada Balai Besar, Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika. Wilayah II Tangerang Selatan 2020-2023

Indikator	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Kualitas Kerja	88,67	86,95	85,34	85,34
Kuantitas kerja	88,95	89,00	85,11	85,11
Pelaksanaan pekerja	87,03	86,53	85,21	85,21
Tanggung jawab	85,37	88,43	85,00	85,00
Pengetahuan kerja	89,00	87,71	85,18	85,18
Rata-rata	85,00	85,00	85,00	85,00

Sumber : Balai Besar meteorologi,Klimatologi,dan Geofisika wilayah II tangerang selatan

Tabel 1. 2 Bobot Nilai kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan Periode 2020-2023

NILAI	PREDIKAT
91-100	SANGAT BAIK (SB)
81-90	BAIK (B)
71-80	CUKUP (C)
61-70	KURANG BAIK (KB)
0-60	SANGAT KURANG BAIK (SKB)

Sumber: Balai besar Meteorologi,Klimatologi,dan Geofisika wilayah II tangerang Selatan

Pada tabel 1.1 kinerja pegawai di atas pada tahun 2020 rata-rata kinerja yang di dapat adalah berkisar antara nilai terendah 85,37 dan nilai tertinggi 89,00 dan tahun 2022-2023 mengalami fluktuatif kinerja pegawai yang pada tahun-tahun tersebut dapat di jadikan sebagai bahan acuan untuk menitik beratkan pada kinerja pegawai bahwa target kinerja di pertahunnya menjadi kisaran nilai 85,00 artinya bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut sudah memenuhi standar predikat sesuai ekspetasi, sisa dari target yang tidak di penuhi sebesar 15

Kinerja pegawai juga dapat diukur melalui penyelesaian tugas seacara efesien dan efektif, hal ini sering terkorelasi bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk pencapaian kerja, banyak beban kerja atau tugas-tugas yang di berikan, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, kurangnya pemeberian motivasi terhadap pegawai, kurangnya fasilitas yang disediakan. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja

Oleh sebab itu, organisasi harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi antara lain dapat dilakukan dengan mengelola stres kerja dan memfasilitasi kerja dalam artian lingkungan kerja fisikdan non fisik kepada pegawai sehingga tujuan kantor dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek,menengah,maupun jangka panjang.

Permasalahan Stres kerja yang terjadi pada individu pegawai dalam Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II sering kali berbeda-beda di karenakan adanya jam dinas yang berbeda . Hal ini sesuai dengan waktu atau jam kerja pegawai. Adanya 2 pegawai yaitu Reguler dan operasional,Berikut ini adalah data stres kerja pada pegawai BMKG Wilayah II di Tangerang Selatan.


Tabel 1. 3 Prasurvey Stres Kerja (X1) Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1.	Dalam menjalankan pekerjaan pegawai di tuntut dengan peraturan yang berlaku	30	22	73,4%	8	26,7%
2.	Tuntutan Tugas sesuai dengan Job Description	30	25	83,3%	5	16,7%
3.	Pegawai merasa di fasilitasi yang memadai dalam bekerja	30	18	60%	12	40%
4.	Pegawai diberikan tuntutan pekerjaan yang di barengi dengan fasilitas yang di berikan	30	15	50%	15	50%
5.	Pimpinan memberikan masukan terhadap pekerja yang di berikan instansi	30	20	66,7%	10	33.3%
6	Pimpinan memberikan Motivasi intrinsik terhadap pegawai	30	19	63.3%	11	11 %
	Rata- Rata	30	66,1 %		33.9 %	

Sumber: data diolah pada tahun 2024

Dari penjabaran hasil tersebut dalam melihat stres kerja pada Balai Besar Meteorologi,Klimatolgi,dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, dengan pra-survey yang disebar sebanyak 30 pegawai dan masih banyak pegawai yang belum optimal dalam melanjutkan peraturan- peraturan yang berlaku dengan rata-rata sebesar 66,1% pegawai menyatakan tidak setuju. Hasil penyebebaran kuesioner pra-survey di temukan presentase tertinggi terdapat pada point nomor 2 yang berkaitan dengan indikator stres kerja sebesar 83,3% dan presentase kedua sebesar pada point ke 1 yang termasuk dengan indikator stres kerja sebesar 73,4% Penulis mengambil kesimpulan melalui kuesioner yang penulis sebar dengan pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II bahwa kurangnya pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat dan kurangnya dalam pengendalian bawahan yang bisa menjadi sebab tidak maksimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dan adanya masalah yang terjadi pada Balai Besar Meteorologi,Klimatologi,dan Geofisika Wilayah II. Permasalahannya stres kerja yang terjadi pada individu atau pegawai pada balai besar MKG Wilayah II Tangerang Selatan sering kali berbeda. Hal ini sesuai dengan waktu dan jam kerja pegawai, dan adanya 2 pegawai yaitu Reguler dan operasional.

Tabel 1. 4 Data kondisi Lingkungan Kerja Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang selatan

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1.	Pegawai memiliki hubungan yang baik sesama pegawai	30	20	66,7%	10	33,3%
2.	Kebisingan yang membuat kurangnya konsentrasi pegawai	30	15	50%	15	50%
3.	Pegawai menaati selalu peraturan-peraturan yang berlaku	30	17	56,7%	13	43,3%
4.	Rata- rata	30	17	57,8%	13	42,2%
4.	Penerangan yang diarea kerja tidak menimbulkan kesilauan untuk pegawai	30	7	23,3%	23	76,7%
5.	Kemanan membuat pegawai tidak merasa was-was terhadap barang bawaannya	30	9	30%	21	70%
6.	Pegawai berusaha bekerja dengan baik dengan tim agar terciptanya kepercayaan.	30	13	43,3%	17	56,7%
	Rata-rata	30	10	32,2	20	67,8%

Sumber: BBMMKG Wilayah II Tangerang Selatan 2023

Selanjutnya berdasarkan pada tabel 1.4 telah dilakukan pra survey kepada 30 pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi,Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, yaitu mengenai hubungan anantara individu dan kelompok. Terbukti bahwa hubungan antar individu sudah cukup baik dengan jumlah penyataan “setuju” sebesar 57,8% namun hubungan antara kelompok belum berjalan dengan baik dimana kurangnya kerja sama antara tim dengan jumlah presentase pernyataan “ tidak setuju “ sebesar 67,8 % sehingga seringkali kesalahpahaman



Tabel 1. 5 Data Sarana dan Pra Sarana Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

No.	Fasilitas Ruang kerja	Tersedia	Estimasi Kebutuhan	Kekurangan
1.	Kursi	8	10	2
2.	Meja	9	10	1
3.	Printer	10	10	0
4.	Leptop	9	10	1
5.	Pc Desktop	9	10	1
6.	Lemari arsip besi	42	12	5
7.	Scanner	3	5	0
8.	Telephone intercomm	2	5	3
9.	Mesin Fotocopy	1	2	1
10.	AC (Air Condisioner)	50	38	12

Sumber : Data sarana dan Pra sarana BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah sarana dan prasana masih kurang memdai dimana kursi hanya tersedia 8, dan kekurangan 2, sedangkan estimasi kebutuhannya 10, meja tersedia 9 sedangkan estimasi kebutuhannya sekitar 10 maka dari itu kurang 1, printer tersedia 10 dan estimasi kebutuhannya sekitar 10, leptop tersedianya 9 dan estimasi kebutuhannya 10 maka kekurangan 1, Pc Detskop tersedianya 9 estimasi kebutuhannya sekitar 10, maka kekurangannya sekitar 1, lemari arsip besi memiliki 42 dan memiliki estimasi 12 maka kekurangannya sekitar 5, Scanner memiliki kebutuhan sekitar 3, dan memiliki estimasi 5 maka kekurangannya 0, telephone intercom memiliki 2, dan sekitar estimasi 5 dan memiliki kekurangan 3, mesin foto copy memiliki 1 dan estimasi kebutuhan sekitar 2 maka kekurangan sekitar 1. Ac (Air Condisionerr). Memiliki 50 dan estimasi kekurangannya sekitar 12. Yang tersedia sekitar 12.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependen*, variabel *independen*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi diindikasikan adanya korelasi antar variabel *independen*

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

d. Uji Heteroskedastisitas



Menurut Ghozali (2021: 139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”

3. Analisis Regresi

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel *dependen* berdasarkan nilai-nilai variabel *independen* dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel *dependen* dengan variabel *independen* secara bersama-sama.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* baik secara parsial maupun simultan

5. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* baik secara parsial maupun simultan

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020: 213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9 Hasil uji Validitas Stres Kerja (X1).

No	Kuesioner	r hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Dalam menjalankan pekerjaan pegawai di tuntut dengan peraturan-peraturan yang berlaku	0,241	0,219	Valid
2.	Tuntutan tugas sesuai dengan Job Description	0,242	0,219	Valid
3.	Pegawai merasa tiak di fasilitasi dengan bekerja	0,251	0,219	Valid
4.	Pegawai diberikan tuntutan pekerjaan yang tidak dibarengi dengan fasilitas yang diberikan	0,257	0,219	Valid
5.	Pimpinan memberikan masukan terhadap pekerja yang diberikan oleh instansi	0,422	0,219	Valid
6.	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan tingkatan pekerjaan	0,556	0,219	Valid
7.	Pegawai merasa terbebani dengan waktu dan tugas yang diberikan dalam menvelesaikan pekerjaan	0,225	0,219	Valid
8.	Pegawai merasa instansi memberikan target yang terlampaui tinggi sehingga menjadi beban bagi pegawai	0,593	0,219	Valid
9.	Pegawai mampu bekerja dengan tim kerja	0,444	0,219	Valid
10.	Pimpinan memberikan motivasi terhadap pegawai	0,506	0,219	Valid
11.	Hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan kualitas dalam bekerja	0,450	0,219	Valid
12.	Pegawai mampu menjaga hubungan kerja yang baik sesama pegawai	0,577	0,219	Valid
13.	Organisasi dapat meningkatkan semangat semua pegawai dalam bekerja	0,434	0,219	Valid

Sumber: data diolah tahun 2024



Berdasarkan pada tabel di atas, variabel Stres kerja X1, diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,219), dengan demikian semua item kuisisioner yang digunakan layak untuk sebagai data penelitian

Tabel 4. 10 Hasil Uji validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Pegawai mampu memiliki hubungan baik sesama pegawai	0,448	0,219	Valid
2.	Pegawai memiliki hubungan baik pada atasan di tempat kerja	0,357	0,219	Valid
3.	Kebisingan membuat konsentrasi pegawai	0,385	0,219	Valid
4.	Kebisingan menimbulkan kesalahan komunikasi akibat suara yang bising	0,627	0,219	Valid
5.	Pegawai menaati selalu peraturan yang di tetapkan	0,605	0,219	Valid
6.	Pegawai yang melanggar atura-aturan di beriakan peringatan secara tertulis	0,361	0,219	Valid
7.	Penerangan yang kurang terang menghambat kelancaran bekerja	0,475	0,219	Valid
8.	Penerangan di area kerja tidak menyilaukan mata sehingga membantu terselesinya pekerjaan	0,667	0,219	Valid
9.	jumlah ventilasi udara ada di ruangan kerja, membantu sirkulasi udara berjalan baik	0,422	0,219	Valid
10.	Keamanan membuat pegawai tidak merasa was-was terhadap barang bawaannya	0,423	0,219	Valid

Sumber: Data diolah pada Tahun 2024

Berdasarkan pada tabel di atas variabel lingkungan kerja (X2) di peroleh nilai r hitung $>$ r tabel (2,19), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan vaalid. Untuk itu kuisiner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 11 Hasil uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Keterangan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kualitas kerja pegawai hasilkan sesuai dengan standar yang sudah di tetapkan	0,398	0,219	Valid
2.	Pegawai mampu meningkatkan kualitas kerja yang baik	0,381	0,219	Valid
3.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang sangat teliti dan rapih	0,509	0,219	Valid
4.	Pegawai mempunyai tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan	0,466	0,219	Valid
5.	Pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,455	0,219	Valid
6.	Pegawai mampu mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan	0,526	0,219	Valid
7.	Pegawai mampu bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya yang di bebaskan	0,353	0,219	Valid
8.	Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang di tetapkan oleh kantor	0,388	0,219	Valid
9.	Pelaksanaan kerja yang di berikan pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai	0,583	0,219	Valid
10.	Pimpinan selalu memberikan masukan terhadap pekerjaan yang kurang di pahami oleh pegawai	0,515	0,219	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, variabel Kinerja (Y) di peroleh r hitung $>$ r tabel (0,219). Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel		Satndar Cronbatch Alpha	
Stres Kerja (X1)	0,637	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,644	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,662	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah pada tahun 2024



Berdasarkan hasil pengujian data di atas, menunjukan bahwa variabel stres kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal ini di buktikan dengan masing-masing variabel memiliki Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

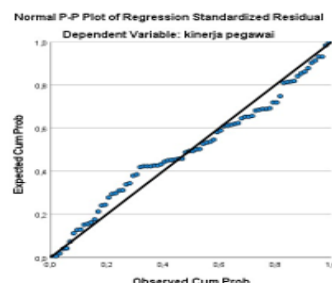
Tabel 4. 13 Hasil uji normalitas dengan kolmogrov-smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,84793947
Most Extreme Differences	Absolute	,223
	Positive	,223
	Negative	-,103
Test Statistic		,223
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,001
Point Probability		,000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Data di olah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, di peroleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan begitu maka asumsi distribusi persamaan pada penguji ini adalah berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan uji ini normal

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik prbability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat titik-titik residual arah garis diagonal hal ini. Sesuai dengan hasil SPSS yang di sebar versi 27. seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 2 Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik probability plot menunjukan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyabaran mengikuti garis digonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model garis memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 14 Hasil Pegujian MultiKolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32,145	6,851		4,692	,000	
	Stres Kerja (X1)	,187	,097	,214	1,929	,057	,992 1,008
	lingkungan (X2)	,087	,111	,088	,788	,433	,992 1,008

a. Dependent Variable: kinerja Pegawai(Y)

Sumber: Data diolah pada tahun 2024



Berdasarkan hasil pengujian multikolunieritas pada tabel di atas diperoleh *tolerance* variabel stres kerja sebesar 0,992 dan lingkungan kerja sebesar 0,992. Nilai kurang dari 1, Nilai dari Variance inflation factor atau VIF variabel stres kerja sebesar 1,008 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,008, nilai kurang dari 10. Dengan demikian data ini dinyatakan model Regresi tidak ada gangguan multikoluniaritas.

c. Uji Autokorelasi

Dari tabel 4.17 menghasilkan skor Durbin-Watson sebesar 1,840 yang berada antara 1,550 hingga 2,460 menunjukkan model regresi ini Tidak ada gangguan autokorelasi

Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,331 ^a	,110	,087	2,837	1,840
a. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Hasil SPSS 24,2024

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17 Hasil Uji Hetereskedotistas Dengan Uji Glejser

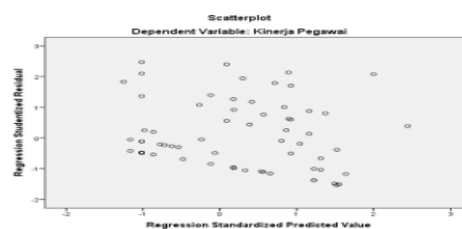
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25,675	6,015		4,269
	stres kerja	,255	,100	,282	2,548
	Lingkungan Kerja	,160	,107	,165	1,489

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada pengujian tabel di atas Glejser Test model pada variabel Stres Kerja (X1). Sebesar 0,13 dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,141 dimana keduanya signifikan (Sig). *Regression model* pada data ini tidak ada gangguan hetereskedotistas, $\sin\{1$, sangat tidak setuju). Model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Adapun hasil uji heteroskedastistas. Adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastistas

Sumber: Data di olah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, titik-titik grafik tidak mempunyai pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak sebagai data penelitian.

3. Uji Regresi

Tabel 4. 20 Hasil Uji Variabel Stres kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	35,413	6,427		5,510
	X1	,161	,107	,179	1,509
	X2	,051	,115	,053	,449

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data di olah pada tahun 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan persamaan $Y = 35,413 + 0,161X_1 + 0,051X_2$. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan berikut:

- Nilai konstanta sebesar 35,413 di artikan bahwa jika variabel stres kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) tidak di pertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai 35,143
- Nilai stres kerja (X_1) sebesar 0,161 nilai tersebut positif apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2) maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel stres kerja (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,161.
- Nilai lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,051 di artikan apabila konstanta tetap dan tidak berubah pada variabel stres kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja pada pegawai (Y) 0,051.

4. Uji Koefisien Kolerasi

Tabel 4. 22 Hasil uji Koefisien Korelasi secara Parsial Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		X_1	Y
X_1	Pearson Correlation	1	,331**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	80	80
Y	Pearson Correlation	,331**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data Diolah Pada Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,331 dan nilai bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 s/d 0,399 artinya rendah

Tabel 4. 23 Hasil uji Koefisien Korelasi secara Parsial Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		X_2	Y
X_2	Pearson Correlation	1	,248*
	Sig. (2-tailed)		,027
	N	80	80
Y	Pearson Correlation	,248*	1
	Sig. (2-tailed)	,027	
	N	80	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas di peroleh koefisien korelasi 0,248 nilai tersebut positif dan berada pada interval 0,399 yang artinya, kedua variabel mengalami korelasi rendah

Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Stres Kerja (X_1) Lingkungan kerja (X_2), Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	,366 ^a	,134	,112	2,747	,134	5,973	2	77	,004

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data di olah Pada tahun 2024



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai pengaruh Stres kerja, Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,366 dan nilai bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,366 s/d 0,399 artinya rendah

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Stres Kerja (X1), Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,331 ^a	,109	,098		3,070
a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai					

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien 0,109 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh kepada kinerja pegawai sebesar 10,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-10,9\%) = 89,9\%$ di pengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

Tabel 4. 26 Hasil Uji Koefien determinasi secara Parsial Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,248 ^a	,061	,049		2,939
a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai					

Sumber: Data diolah pada Tahun 2024.

Berdasarkan pada pengujian tabel di atas, di peroleh nilai koefisien 0,061 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh pada Kinerja pegawai sebesar 6,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-6,1\%) = 93,3\%$ di pengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

Tabel 4. 27 Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Simultan Stres kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2). Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,282 ^a	,079	,055	2,786
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Stres kerja				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data di olah pada Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai 0,079 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai sebesar 7,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-7,9\%) = 92,1\%$ di pengaruhi fator lain yang tidak dilakukan peneliti.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28 Hasil Uji Hipotesisi (Uji t) variabel Stres Kerja (X1), Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	30,066	5,282		,000
	Stres Kerja	,298	,096	,331	,003
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dilakukannya pengujian sisi kiri diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* ($3,095 > 1,664$) hal ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$).



Dengan demikian H_0 ini di temukan H_0 di tolak dan H_1 di terima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Tabel 4.31 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.586	2.774		.000
	Motivasi Kerja (X_2)	.680	.074	.712	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.31 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,175 > 1,989$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narenda di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Tabel 4. 29 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	36,228	4,512		,000
	Lingkungan Kerja	,239	,106	,248	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Pada Tahun 2024

Pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,257 > 1,664$). Hal ini tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 di tolak dan H_2 di terima diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Tabel 4. 30 Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan Stres Kerja(X_1), Lingkungan kerja (X_2), Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	90,114	2	45,057	5,973
	Residual	580,874	77	7,544	
	Total	670,988	79		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah pada Tahun 2024

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh pengujian pada nilai di atas $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($5,937 > 2,72$). Dengan demikian H_0 di tolak dan H_3 di terima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil dari analisis serta pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan diperoleh nilai



persamaan regresi $Y = 42,074 + 0,103$, koefisien korelasi sebesar 248 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi kedua pengaruh sebesar 6,1% sedangkan sisanya 93,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,257 > 1,664$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Stres kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan maka dari hasil regresi $Y = 35,413 + 0,161 + 0,051$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Stres kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 6,1% sedangkan sisanya 93,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($5,937 > 2,722$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya berpengaruh positif yang signifikan antara Stres Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
3. Pengaruh Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 35,413 + 0,161 + 0,051$ Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,3066 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 6,1% sedangkan sisanya 93,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($5,937 > 2,722$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, A. (2015). *Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi*. BPFE–YOGYAKARTA..
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Fachrurazi, H., MM, S. A., Palupi, F. H., Mamengko, R. P., Nurcholifah, I., S EI, M. M., MM, S. H. S. E., & Putra, R. S. (2022). *Pengantar Manajemen*. CV Rey Media Grafika.
- Firdaus, . M. (2019). *ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PADA LEMBAGA KEMAHASISWAAN DAN ORGANISASI KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS WIDYATAMA BANDUNG*.
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE, Jakarta.
- Istijanto, M. M. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Karyawan*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jackson, R. L. M. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2, Alih Bahasa*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kerja SDM*. Tiga Serangkai
- Moekijat, D. (2002). *Dasar-dasar motivasi*. Bandung: Pioner Jaya Bandung.



- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja (Edisi 1)*. Bumi Aksara Jakarta
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir.Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss
- Umar, H. (1996). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*.
- Valentina, R. (2020). *Stres Kerja dan Kompensasi Finansial dengan Kepuasan Kerja Komunitas Driver GOJEK (Ojek Online) di Kota Jember*.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*.
- Al Kafi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *WANARGI: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 149–163.
- Alam, M. F., & Gandung, M. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LESTARI MANDIRI ERAJAYA DI APARTEMEN GADING NIAS RESIDENCE KELAPA GADING JAKARTA UTARA. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1204–1214.

Jurnal

- Amelia, V. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Area Cilodong. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1.
- Al Kafi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *WANARGI: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 149–163.
- Alam, M. F., & Gandung, M. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LESTARI MANDIRI ERAJAYA DI APARTEMEN GADING NIAS RESIDENCE KELAPA GADING JAKARTA UTARA. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1204–1214.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur penelitian tindakan kelas. *Bumi Aksara*, 136(2), 2–3.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Deni, M., Afini, V., Pratisila, M., & Permana, K. W. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 57–73.
- Eunike, V., Erlin, E., & Juistha, A. A. (2022). Mengukur Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4.
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 31–48.



- Handayani, E., Meryati, M., & Laela, S. (2019). ANALISIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ASISTEN DEPUTI SDM PARIWISATA DAN HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA KEMENTERIAN PARIWISATA RI. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2), 157.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69–78.
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96–104.
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Tirtayasa Ekonomika*, 18(2), 114–147.
- Kustiadi, O. (2018). Perancangan penilaian kinerja dengan metode behaviorally anchor rating scale di PT. Zeno Alumi Indonesia. *Jurnal Inkofar*, 1(1).
- Mahardika, A. F. D. B., & Firmansyah, A. (2018). Pengantar Manajemen. *Sleman: CV Budi Utama*.
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Nitisemito, A. S. (2002). Manajemen personalia. *Jakarta: Ghalia Indonesia*, 1139–1147.
- Nurhab, M. I. (2022). Penyuluhan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 23–28.
- Nurmila, N., & Febriana, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kasi Pelayanan pada Kantor Desa Sekecamatan Rumpin di Kabupaten Bogor. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 1787–1794.
- Paath, A., Liando, D., & Sampe, S. (2019). Manajemen Pelayanan Publik Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Putriyanti, R., & Setiadi, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Mercure Hotel Bengkulu. *Journal Indonesian of Management*, 1(2).
- Ratnaningrum, L. P. R. A. (2023). ANALISIS KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN AKADEMIK DI SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA & KOMPUTER INDONESIA. *BUSSMAN JOURNAL*, 3.
- Sari, A. R., & Sandi, M. K. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MONICA HIJAU LESTARI TANGERANG SELATAN. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 102–114.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. L. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).



- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Septiningrum, L. D. (2021). Manajemen strategi untuk meningkatkan penjualan food and beverage di era pandemi covid 19. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412.
- Simanjuntak. (2011). Manajemen dan evaluasi kinerja. *Edisi Ke-3. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*, 11–14.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353–365.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260–277.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber daya manusia, kencana. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(10).
- Violin, V., Basalamah, I., Awaluddin, A., Sardi, S., & Sumarni, S. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan Kantor Cabang Lion Air di Jakarta. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 72–84.
- Yani, A., & Armansyah, A. (2024). DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. RIZKI ABADI. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(1), 307–310.
- Yusiani, A. S., & Maulida, H. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA TAMBANG TBK UNIT GEOMIN JAKARTA SELATAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 14–25.