

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL

Andriska Marbun<sup>1\*</sup>, Ika Mary Pasaribu<sup>2</sup>, Annalisa Hasibuan<sup>3</sup>, Efni Siregar<sup>4</sup>, Rismawati<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Politeknik Negeri Medan

Email: andriskamarbun@students.polmed.ac.id\*

| Abstrak   | Info Artikel   |
|---|--|
| <p><i>Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan manusia yang ada di dalam lingkungan suatu organisasi untuk bekerja, yang memiliki potensi untuk melaksanakan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai aset yang sangat penting bagi suatu organisasi guna untuk menghasilkan suatu potensi dalam bentuk hasil kerja yang nyata bagi kepentingan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Operasional. Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Icon Plus Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif causal menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey yang menggunakan kuesioner berisi daftar pertanyaan yang dijawab oleh responden. Subjek penelitian ini adalah karyawan Bagian Operasional di PT PLN (Persero) Medan sebanyak 53 responden yang juga keseluruhan tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh atau negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun berpengaruh terhadap simultan atau secara bersama-sama dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 54,5%. Artinya lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,5% dan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</i></p> | <p>Diajukan: 22-5-2024<br/>Diterima: 3-8-2024<br/>Diterbitkan : 25-09-2024</p>   |
| <p><b>Abstract</b></p> <p><i>Human Resources (HR) are people within an organization's work environment, who have the potential to carry out organizational activities. Human resources can also be called a very important asset for an organization in order to produce potential in the form of real work results for the benefit of the organization. This research aims to determine the influence of the work environment, work stress and work motivation on the performance of employees in the Operations Department. This research was conducted at PT PLN (Persero) Icon Plus Medan. This research is causal associative research using a quantitative approach with a survey method that uses a questionnaire containing a list of questions answered by respondents. The subjects of this research were 53 employees of the Operations Department at PT PLN (Persero) Medan, all of whom were used as samples in this research. The analysis technique in this research uses multiple linear regression analysis with the SPSS Version 25 program. The results of this research show that partially</i></p>   | <p><b>Kata kunci:</b><br/><i>Lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan</i></p> <p><b>Keywords:</b><br/><i>Work environment, work stress, work motivation, and employee performance</i></p> |

*work environment variables have a positive and significant effect on employee performance, while work stress has no or significantly negative effect on employee performance but has a simultaneous effect. or together and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. And simultaneously the work environment, work stress and work motivation have a significant and significant effect on employee performance by 54.5%. This means that the work environment, work stress and work motivation influence employee performance by 54.5% and the remaining 46.5% is influenced by other variables not examined in this research.*

**Cara mensitasi artikel:**

Marbun, A., Pasaribu, I.M., Hasibuan, A., Siregar, E., & Rismawati, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional. *IJEN: Indonesian Journal of Economy and Education Economy*, 2(3), 383-390. <https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJEN>

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan manusia yang ada di dalam lingkungan suatu organisasi untuk bekerja, yang memiliki potensi untuk melaksanakan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai aset yang sangat penting bagi suatu organisasi guna untuk menghasilkan suatu potensi dalam bentuk hasil kerja yang nyata bagi kepentingan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi tentunya senantiasa berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, potensi dan sikap yang baik agar faktor produksi lain yang dimiliki oleh organisasi dapat dikelola dengan baik oleh sumber daya manusia yang baik juga, sehingga pada akhirnya organisasi tersebut mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir dalam Juniarti dan Putri (2021:46) merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Pada umumnya contoh lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu fasilitas dan sarana kerja, kondisi fisik dan fasilitas kerja yang baik, seperti kantor yang bersih, nyaman, dan dilengkapi dengan teknologi yang memadai, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Sebuah organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara tepat agar antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi berjalan secara seimbang.

Tak hanya lingkungan kerja salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan stres kerja. Menurut Mangkunegara (2020:157) Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan

tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Selain stres, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Ajabar (2020:39) Motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau berkerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas dalam bekerja sehingga menyebabkan seorang karyawan mengetahui atas tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian ini dengan mengambil objek penelitian karyawan pada Bagian Operasional di PT PLN (Persero) Icon Plus Medan yang merupakan anak perusahaan PT PLN (Persero) perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang penyediaan jaringan, jasa dan konten telekomunikasi, serta mendukung teknologi dan sistem informasi PT PLN (Persero) dan public. Perusahaan yang awal berdirinya bertujuan untuk melayani jasa telekomunikasi untuk PLN, kini bertujuan sebagai bisnis untuk menciptakan nilai tambah dan meningkatkan daya saing PLN agar dapat *growth and sustain*. Pada Bagian Operasional Pengolahan di PT PLN (Persero) Icon Plus Medan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, stres kerja yang stabil, dan motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja organisasi. karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja organisasi akan meningkat. Dari observasi yang peneliti lakukan selama tiga bulan di Bagian Operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh signifikan pada variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan, dan pengaruh signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

## METODE

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel. Metode penelitian yang di lakukan oleh peneliti menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:16) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Penelitian ini pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Alur penelitian ini bersifat deduktif, untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk pengumpulan data digunakan instrumen penelitian. Setelah itu, data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Metode kuantitatif memusatkan pada fenomena-fenomena yang memiliki karakteristik tertentu pada lingkungan sekitar sehingga dinamakan variabel.

Teknik pengumpulan dilakukan dengan sampling jenuh sedangkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik atau angka dengan tujuan sebagai penguji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan. Penelitian ini memperoleh hasil penelitian setelah melakukan uji analisis data yang bersumber dari kuesioner sebanyak 53 responden dan menggunakan metode analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25.

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh Dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya "Lingkungan Kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan" diterima. Meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja seperti kursi, meja dan hal-hal yang ekonomis, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Wati, dkk (2022:218) hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tetapi berpengaruh secara simultan atau keseluruhan terhadap kinerja karyawan Bagian Operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan, dimana  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dalam penelitian ini berbunyi "Stres Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan" di tolak. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Wati, Dkk (2022:216) yang menyatakan bahwa berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo.

Penelitian ini tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Bagian Operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dan dihindari dari kehidupan. Namun, jika digunakan dengan benar, stres juga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan oleh pemimpin yang selalu memainkan peran penting, dalam kinerja karyawan para atasan harus memperhatikan tingkat stres tertentu pada karyawan khususnya pada Bagian Operasional Pengolahan agar meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawannya. Jika stres kerja berefek negatif bisa jadi keputusan, depresi, kurang percaya diri, berkurangnya produktivitas karyawan, menurunkan tingkat motivasi, rendahnya penentuan di tempat kerja dan

kurangnya target pekerjaan. Semua efek tersebut bisa berakibat lebih berbahaya bagi PT PLN (Persero) Icon Plus Medan.

Apabila stres tidak terkelola dengan benar maka dapat berbahaya bagi karyawan dan juga organisasi dalam mempengaruhi produktivitas para karyawan. Manajemen stres yang terjadi terhadap karyawan Bagian Operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan saat ini sudah baik, dimana stres kerja yang dialami karyawan rata-rata tidak begitu tinggi dan dapat di kontrol oleh masing-masing karyawan tersebut, karena masih bernilai positif terhadap kinerja, perhatian terhadap stres kerja sangat diperlukan dalam organisasi untuk meminimalkan tingkat stres agar kinerja tetap meningkat.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian ini berbunyi "Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan" diterima. Ini sejalan dengan penelitian Wati, Dkk (2022:216) yang menyatakan bahwa berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Campurejo. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan giat dan setiap karyawan belum tentu dapat menggerakkan secara optimal kemampuan yang dimilikinya maka perlu adanya bantuan dari pihak luar. Karyawan yang memiliki motivasi baik jika dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian atasan Bagian Operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan harus memperhatikan keadaan dan memberikan motivasi kepada karyawan, dimana jika karyawan termotivasi dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja yang ada di perusahaan tersebut.

### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan. Hal ini hipotesis diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted-R<sup>2</sup>*) = 0,545 menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bagian Operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan sebesar 54,5 % dan sisanya sebesar 46,5% dari kinerja karyawan disebabkan oleh variabel.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan.
2. Stres Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan
4. Berdasarkan penelitian ini lingkungan kerja, Stres kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bagian Operasional

PT PLN (Persero) Icon Plus Medan sebesar Rscquare 54,5%, dan sisanya 46,6% sehingga dinyatakan kinerja karyawan Bagian Operasional PT PLN (Persero) Icon Plus Medan lebih dipengaruhi oleh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dan sisanya dipengaruhi diluar penelitian.

Sedangkan saran bagi peneliti selanjutnya yaitu untuk menambah variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel independen penelitian ini seperti kepemimpinan, kualitas layanan dan lain-lain. Sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih variatif serta dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan secara ilmiah.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ajabar (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV Budi Utama, cetakan pertama, Jl. Rajawali, G. Elang 6, No 3, Drono, Sardonoarjo, Ngaglik, sleman, Jl. kaliurang Km 9,3 – Yogyakarta 55581.
- Ariansy, N. I.dan Kurnia, M. (2022) *Pengaruh Stress Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi* pada Pt. Telkom Magelang. e-ISSN: 2798-3676 Borobudur Management Review, 2022 - journal.unimma.ac.id.
- Ahmad, A. J. Mappamiring, dan Mustari, N. (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. Jurnal unismuh. <https://journal.unismuh.ac.id>. Vol 3, No.1.
- Budiyanto, A. dan Yudhitia Wikan (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. Pada Pt. Kelola Jasa Artha. Institut Bisnis Nusantara. Jurnal Manajemen bisnis, Vol.23, 2020 ISSN: 1410-8892.
- Buulolo, F. Dakhi, P. dan Zalogo, F. E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan. Vol 4, No 2. ISSN:2614-381X.
- Bahri, S. Harpis, M. (2020) Pengaruh Fasilitas, Pengawasan dan Kompensasi Terhdap Kinerja Pegawai Pada dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdaang Berdagai. Jurnal ilmiah Magister Manajemen Vol.3, No.1, ISSN 2623-2634. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php>.
- Edison, E. Anwar, Y. Komariyah, I. (2020) *Manjemen Sumberdaya Manusia* Penerbit, Alfabeta, cv. Cetakan Kedua, Jl. Gegerkalong Hilir No.84. Bandung.
- Ghozali, H. Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heksarini, A. (2020). *Konsep Penilaian Kinerja*. Cetakan Pertama. Kontributor. KBBi Manajemen FEB UNMUL. Desain isi dan Cover. Tim halaman Moeka Com. ISBN: 978-602-269-537-0.
- Heryana. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Seven Flower Tour Dan Travel*. Skripsi Universitas Batam.
- Izzati, U. A dan Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit: Bintang Surabaya Anggota IKAPI daerah Jawa Timur No.011/JTI/ 95 ISBN: 978-602-6534-222-4.

- Juniarti, A.T .dan Putri, D.G. (2021). Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja. Penerbit CV. Pena Persada.Cetakan pertama, Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab.Banyumas Jawa Tengah.
- Khaeruman, Marnisah, L. Idrus, S. Irawati, L. Farradia, Y. Erwantiningsih, E. Hartatik.S upatmin. Yuliana.Aisyah. Natan, N. Widayanto, M, T. Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus. Cetakan Prtama, Penerbit CV. AA. Rizky. Jl. Raya Ciruas Petir, Puri Citra Blok B2 No. 34 Kecamatan Walantaka, Kota Serang - Banten, 42183.
- Kurnianti, E. (2023). Implikasi Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi. Skripsi Institut Agama IslamPonogoro.
- Mangkunegara, A.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, cetakan kesebelas, Jl. Ibu Inggit Garnasih No. 40, Bandung 40252. ISBN 970-514-929-6.
- Mahardiani, Y. dan Pradhanawati, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karywan Outsourcing PT. BANK Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. Jurnal Administrasi Bisenise ISS: 2548-4923 Pissn: 2252-3294 Vol 2, No 1.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. Jurnal Doktor Manajemen, Vo. 16 No.2. Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.<https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jdm>.
- Nasution, M. I. dan Harahap, M. I (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bagian Perencanaan Pembangunan di Badan Perencaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akutansi. Vol.1, No.2.
- Pramana. I.M.D. dan Widiastini. N. M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kierja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UUD. Nyoman.Bisma: Jurnal Manajemen. Vol. 1. No. 2. ISSN: 2581:2424. Universitas Pendidikan Genesha.
- Ratnasari, D. dan Firmansyah, I (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol.2, No.1. E-ISSN 2798-1851.
- Rispawati dan Herianto, E. (2019). Meningkatkan Profesionalisme Guru Madrasah Melalui Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah. Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat. Vol.2. No.1. e-ISSN 2614-7939 p-ISSN 2614-7947. Universitas Mataram.
- Silaen, N.R. Syamsuriansyah, Chairunnsiah, R. Sari, M.R. Mahriani, E. Tanjung, R. riwardhani, D. Hearany, A. Masyruroh, A. Satriawwan, D.G. Lestari, A.S Arifudin, O. Rialmi, Z. Putra, S. (2021). Kinerjaa Karyawan Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung Grup CV. Widina Media Utama Cetakan Pertama. ISBN 978-623-6092-54-5.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi: Cetakan ke-3 Bandung Alfabeta.
- Wati, E. Astuti, I. Y. dan Mahaputra, A. P. (2022). Pengarauh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol.2, No.3. e-ISSN: 2962-4010; p-2962-444. Universitas Islam Kadiri.
- Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB. <http://jimfeb.ub.ac.id>. di akses 16 febuari 2023.

- Yuniarti, R. Irwansyah, R. Hasyim, M.A.N. Septani, P.R.S. Rochmi, A. Febrianty. Wijaya, I.G.B. Bambang, F.S.H. Setiorini, A. Finthariasari, M. Bahrin, K. Ekowati, D.J.I.K.S. Nurhikmah. Suryani, N.K. Negara, I.S.K. (2021) kinerja Karyawan. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. Cetakan Pertama, ISBN: 978-623-6092-61-3.
- Yuliyani A. (2023), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Karyawan di PT. Tiga Pilar Gunung Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Skripsi Universitas Batanghari Jambi.