

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMTEK PLASTIC BATAM

Nuramimah Pulungan¹, Wasiman²

Universitas Putera Batam¹

Email: pb190910143@upbatam.ac.id¹, wasiman903@gmail.com²

Abstrak

Karyawan perlu diperhatikan agar sumber daya manusianya terampil dan memajukan organisasi Sebagai organisasi. Meningkatkan efisiensi adalah tujuan untuk mencapai keberlanjutan organisasi. Pencapaian kinerja yang diharapkan dari karyawan suatu perusahaan tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa aspek yang berdampak pada kinerja seperti motivasi, kondisi fisik, kondisi kejiwaan, kepuasan kerja, sistem penghargaan dan desain pekerjaan. Kinerja karyawan terjadi karena tanggung jawab kerja yang tinggi sehingga menimbulkan stres kerja, tempat kerja yang belum memberikan motivasi kepada karyawan dan kurangnya kepekaan perusahaan terhadap mentalitas karyawan. pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT AMTEK Plastic Batam menggunakan 210 responden. Penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT AMTEK Plastic Batam.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

Employees need to be considered so that their human resources are skilled and advance the organization As an organization. Improving efficiency is the goal of achieving organizational sustainability. The achievement of expected performance from employees of a company is not easy because it is influenced by several aspects that have an impact on performance such as motivation, physical condition, psychiatric condition, job satisfaction, reward system and job design. Employee performance occurs due to high work responsibility so that it creates work stress, a workplace that has not provided motivation to employees and the company's lack of sensitivity to the employee's mentality. the effect of work stress, work motivation and work environment on the performance of PT AMTEK Plastic Batam employees using 210 respondents. Quantitative research. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that there was a partial and simultaneous significant influence between work stress, work motivation, and work environment on the performance of PT AMTEK Plastic Batam employees.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia ialah aspek terpenting pada suatu instansi. Maka dari itu, sumber daya manusia adalah pegawai atau pegawai di sebuah perusahaan. Karyawan merupakan aset berharga dari sebuah perusahaan atau organisasi. Peran paling utama sebagai pegawai pada kelompok, *inovator*, pemimpin kelompok serta perencana yang terampil (Wati, 2022). Karyawan perlu diperhatikan supaya sumber daya manusianya terampil dan memajukan organisasi Sebagai sebuah organisasi. Meningkatkan efisiensi merupakan tujuan untuk mencapai kesinambungan organisasi.

Pencapaian kinerja yang diharapkan dari karyawan suatu perusahaan tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa aspek dimana berdampak pada kinerja seperti motivasi, kondisi fisik, kondisi kejiwaan, kepuasan kerja, sistem penghargaan dan desain pekerjaan. Stres ialah kondisi pikiran yang memengaruhi emosional, cara berfikir, serta situasi. Akibatnya, tingkat stres bisa mengurangi kecakapan individu dalam melaksanakan kehidupan sehari-hari, yang pada masa nya bisa mengganggu kemampuan mereka untuk melakukan tugasnya dan berarti penurunan kinerja mereka. (Wulan, 2019). Stres di tempat kerja mempunyai dampak negatif pada hasil kerja pegawai. Stres kerja bisa menjadi

kekuatan untuk kelompok, namun ketika beban kerja pegawai melebihi kemampuan, kemudian menjadi penghambat dalam melaksanakan tugasnya. (Heriyanti & Putri, 2021).

PT Amtek Plastik Batam berlokasi di JL. Engku Putri, Kawasan Industri Citra Buana III, Lot 11, Belian, Kec. Kota Batam, Kota Batam, Kepulauan Riau 29461. Perusahaan tersebut telah ada sudah lama dan terkenal di daerah Batam. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur, pencetakan dan pengelolaan komponen plastik untuk produk elektronik. Melihat banyaknya pesaing di Kota Batam maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Kota Batam adalah kota dengan mayoritas industri terbanyak di Indonesia, demikian bisnis luar negeri dan lokal yang maju dengan pesatnya yang terdiri dari produk untuk menghasilkan bahan dasar, bahan setengah jadi dan barang yang sudah jadi ada di perusahaan-perusahaan ini. Barang ini tersedia untuk menghadapi berbagai macam kompetitor, perusahaan ini harus menaikkan daya saing dan kinerja karyawannya terutama di lingkungan kerja. Hasilnya, PT Amtek Plastik Batam menjadi perusahaan yang berhasil mencapai tujuan bisnisnya.

Secara umum PT Amtek Plastik Batam Ketidak hadirannya berdasarkan pada standar dan peraturan yang sama dengan perusahaan lain. Misalnya, karyawan dibayar sesuai dengan jam kerja dan *shift* yang disepakati, mereka yang pergi berlibur atau jatuh sakit menerima potongan sesuai kontrak kerja yang disepakati dan peraturan perusahaan, karyawan menerima hukuman disiplin dan sanksi jika melanggar aturan perusahaan, dll. Tempat kerja yang sempit membatasi kebebasan bergerak karyawan, dan tuntutan pekerjaan terkadang melebihi kemampuan karyawan, yang menyebabkan stres kerja. Hal ini mengindikasikan dua hal, pertama, berkurangnya motivasi seorang karyawan dan kedua, beban kerja yang tinggi, yang melelahkan dan meningkatkan stres kerja.

Stres Kerja

Stres merupakan keadaan yang menekan jiwa dan raga melebihi batas normal. Demikian jika masih tetap tidak ditangani, maka akan berimplikasi untuk kesehatan (Irham, 2017:214). Stres bekerja ialah perasaan *preasure* yang dirasakan pegawai selama bekerja. dengan adanya emosi, ketidakstabilan, kegelisahan, merasa sendiri, sulit beristirahat, sulit menenangkan diri, cemas, ketegangan, kegugupan, tensi yang tinggi dan masalah pada metabolisme tubuh (Sinambela, 2017:472). Stres kerja ialah keadaan stres yang dapat menimbulkan konflik fisik dan psikis, yang pada gilirannya bisa berdampak pada perasaan, pola pikir, serta keadaan pegawai di dalam sebuah perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi ialah energi yang mendorong semangat bekerja individu, menciptakan hubungan diantara pegawai, bekerja secara efisien serta berintegrasi dalam suatu hal agar meraih keinginan. Motivasi adalah suatu cara untuk merangsang semangatnya dalam bekerja sehingga ia mau bekerja dengan sebaik-baiknya menggunakan keterampilan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi (Arifin, 2017:145). Motivasi, kepuasan pelanggan adalah sesuatu yang berdampak, mempengaruhi serta menopang perilaku manusia sehingga mau bekerja keras dan bersemangat untuk meraih sesuatu secara maksimal. Motivasi ialah faktor dimana memotivasi seseorang agar melaksanakan pekerjaan dengan tekun agar kinerja maksimal sehingga keinginannya terwujud.

Motivasi yang baik dapat memajukan perusahaan dan keinginan perusahaan dapat di raih disebabkan karyawan bekerja secara optimal (I Ketut Mustika, 2022:167-172). Motivasi adalah seperangkat proses yang membangkitkan, membimbing, dan mendukung perilaku manusia menuju pencapaian tujuan. Motivasi menjadi prioritas disebabkan karna dapat menjadikan pegawai giat dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan serta menghasilkan produktivitas dalam hal capaian kerja (Wibowo, 2013a:379).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah segala Lingkungan kerja ialah semua aspek yang berada di dekat pegawai dalam kegiatannya melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan. Misalnya: pembersihan, lagu, pencahayaan, dll. Motivasi bekerja berdampak pada produktivitas pegawai dipengaruhi lingkungan kerja yang sesuai (Sunnyoto, 2013:43). Lingkungan kerja ialah pokok pada sistem tenaga kerja, aturan tenaga kerja, keadaan kerja, hubungan sosial dengan rekan kerja, dan bagaimana manajer memperlakukan bawahannya. Setiap orang memiliki kemampuan genetik untuk beradaptasi dengan lingkungannya (Athar, 2020:57-64). Lingkungan kerja ialah seperangkat peralatan serta material karyawan melaksanakan tugas baik secara individu maupun kelompok (Djuhartono, 2021:134-148).

Lingkungan kerja juga efektif jika menawarkan kenyamanan yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja tertinggi. Misalnya, ketika sebuah perusahaan mengisi ruang karyawannya, hal itu memengaruhi pertumbuhan laba perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah capaian pekerjaan serta tingkah laku dimana dilakukan dan diselesaikan pada waktu tertentu dengan pekerjaan dan kepercayaan yang diberikan (Kasmir, 2018:182). Kecakapan individu ialah ukuran pertama peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh pekerjaannya. Artinya dapat atau tidaknya seseorang melakukan suatu pekerjaan menentukan kinerjanya. Kinerja ialah pekerjaan yang diselesaikan dimana berkaitan pada capaian kerja serta kebutuhan konsumen organisasi serta berdampak pada keuangan. Demikian kinerja ialah soal melaksanakan tugas serta capaian yang diraih pada pelaksanaannya. saat bersama (Fahmi, 2017:176) Kinerja ialah sebuah pencapaian yang diraih oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

Lyman Porter dan Edward Lawler dalam (Wibowo, 2013:100) mengatakan kinerja adalah harapan untuk bekerja, kecakapan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, pengetahuan yang terperinci terkait dengan apa yang dikerjakan serta bagaimana melaksanakannya. Kinerja adalah keunggulan kinerja karyawan yang tercermin dari pencapaian hasil akhir yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam bidang kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama tim. Kinerja karyawan ialah tugas yang diukur dari kualitas serta kuantitas tiap manusia dan tim di tempat kerja, ditentukan oleh proses pembelajaran dan keinginan untuk unggul. Kinerja yang baik merupakan hasil yang dapat meningkatkan perilaku karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan agar suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik (Wulandari & Wasiman, 2020).

METODE PENELITIAN

Pengkajian kuantitatif dimana peneliti menentukan berhasil tidaknya penelitian yang dilakukan. pengkajian kuantitatif ialah pengkajian numerik dengan perhitungan sebagai data, lalu dilakukan analisis (Suharsaputra, 2014:49) *matrix* pengkajian kuantitatif ialah *matrix* pengkajian dimana menerangkan suatu keadaan berdasarkan perhitungan angka lalu menganalisisnya, biasanya mempergunakan statistik. Metode pengolahan informasi yang diterapkan pada pengkajian ialah metode penyebaran pertanyaan dimana dibagikan secara tatap muka ke para konsumen berbentuk pernyataan pada responden PT Amtek Plastic Batam untuk ditanggapi. Bahan penelitian ini disebarkan dengan kuesioner, lalu dilakukan analisa dengan menggunakan aplikasi SPSS v26.

Populasi dasar pengkajian ialah pegawai PT. Amtek Plastic Batam sebanyak 210 pegawai. metode pengumpulan data pengkajian menggunakan teknik non-probability sampling merupakan metode pengambilan data dengan menggunakan pemilihan acak berganda. Setelah itu, data yang terkumpul diolah secara lengkap menggunakan aplikasi SPSS v26.

HASIL DAN DISKUSI

Jumlah karyawan PT Amtek Plastic Batam yang turut berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 210 orang. Dari hasil pengisian kuesioner oleh responden didapatkan beberapa karakteristik responden. Pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil bahwasanya terdapat sebanyak 74 orang bergender laki laki dengan persentase 31,2% dan terdapat sebanyak 136 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 64,8%. Berdasarkan hasil tersebut maka didapatkan sebuah fakta yaitu responden bergender pria tidak lebih banyak dari responden wanita.

Kemudian dikarakteristik sesuai usia yang beragam mulai pada yang berumur 18 sampai 50 tahun. Adapun responden yang ikut berpartisipasi dengan umur 18-20 tahun terdapat 12 responden dengan persentase sebesar 5,7%, lalu umur 21 sampai 30 tahun berjumlah 161 orang atau 76,7%, responden dengan usia 31 sampai 50 tahun terdapat 29 orang dengan persentase sebesar 3,8% serta responden dengan usia 41 sampai 50 tahun berjumlah 8 responden atau 3,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas respon yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini adalah respon yang berusia 21 sampai 30 tahun.

Tabel 1. Hasil Uji Kualitas Data Validitas

Variabel	Aitem	R		Ket
		Tabel	Hitung	
Stress Kerja (X1)	X1.1	0,718	0,136	Valid
	X1.2	0,787	0,136	Valid
	X1.3	0,786	0,136	Valid
	X1.4	0,674	0,136	Valid
	X1.5	0,844	0,136	Valid
	X1.6	0,747	0,136	Valid
	X1.7	0,767	0,136	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,716	0,136	Valid
	X2.2	0,8	0,136	Valid
	X2.3	0,758	0,136	Valid
	X2.4	0,843	0,136	Valid
	X2.5	0,832	0,136	Valid
	X2.6	0,714	0,136	Valid
	X2.7	0,303	0,136	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,591	0,136	Valid
	X3.2	0,737	0,136	Valid
	X3.3	0,542	0,136	Valid
	X3.4	0,6	0,136	Valid
	X3.5	0,712	0,136	Valid
	X3.6	0,683	0,136	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,716	0,136	Valid
	Y2	0,656	0,136	Valid
	Y3	0,646	0,136	Valid
	Y4	0,742	0,136	Valid
	Y5	0,718	0,136	Valid
	Y6	0,641	0,136	Valid
	Y7	0,577	0,136	Valid

Sumber: hasil olah SPSS, 2022

Sesuai hasil analisa terlihat bahwa nilai yang diperoleh adalah r-tabel. 0,136. Itu juga diketahui dari tabel nilai r hitung yang diperoleh dari tiap aitem pernyataan yang terdapat dalam variabel stres kerja adalah 0,718; 0,787; 0,786; 0,674; 0,844; 0,747; 0,767. Demikian bisa diartikan setiap elemen pernyataan terkait variabel stres kerja ialah valid disebabkan nilai r hitung > r tabel dan nilai sig yang diperoleh melalui semua elemen ialah 0,000 dan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Kualitas Data Reliabilitas

Variable	Cronbrach Alpha	Ketentuan	Keterangan
Stress Kerja	0,878	0,06	Handal
Motivasi Kerja	0,841	0,06	Handal
Lingkungan Kerja	0,701	0,06	Handal
Kinerja Karyawan	0,792	0,06	Handal

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan data tersebut nilai alpha cronbach dari variabel stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja serta kinerja karyawan yaitu 0,878; 0,841; 0,701; 0,792. Nilai cronbach alpha yang didapat $>0,06$, maka setiap pernyataan yang digunakan pada setiap variabel bisa terjamin.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		210
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,53983374
Most Extreme Differences	Absolute	,033
	Positive	,033
	Negative	-,024
Test Statistic		,033
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Pada data tersebut, didapat nilai sig sebesar $(0,20) > 0,05$ seperti terlihat di atas menandakan data kuesioner tersebar secara normal. Lebih lanjut, grafik histogram menunjukkan pola berbentuk lonceng yang melebar di sisi kanan dan kiri yang menandakan data tersebar secara normal. Tes p-plot, di mana titik-titik tersebar disekitar garis diagonal dan pola muncul darinya, juga menghasilkan hasil normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	STRES KERJA	0,376	2,662
	MOTIVASI KERJA	0,862	1,160
	LINGKUNGAN KERJA	0,404	2,474

Sumber: hasil olah SPSS, 2022

pada data tersebut nilai tolerance dari variabel Stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja ialah 0,376; 0,862; 0,404 $> 0,01$ serta diketahui pula nilai VIF 2,662; 1,160; 2,474 lebih < 10 . Demikian bisa diketahui variabel yang teliti atau terdapat pada kuisisioner tidak multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,912	1,087		4,519	,000
	STRES KERJA	,029	,042	,076	,685	,494
	MOTIVASI KERJA	-,089	,049	-,133	-1,809	,072
	LINGKUNGAN KERJA	-,070	,045	-,167	-1,553	,122

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai absolut residual variabel Stres kerja yaitu 0,494, nilai absolut residual variabel motivasi kerja yaitu 0,072 serta nilai absolut residual variabel motivasi kerja yaitu 0,122. Berdasarkan nilai absolut residual ketiga variabel dependen yang diperoleh lalu bisa

dikatakan data dari kuesioner yang diperoleh tidak terdapat gejala heterokedastisitas karena nilai absolut residual variabel Stres kejadian motivasi kerja $> 0,05$.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,620	,617	2,354
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Keanakearagaman dalam sebuah alat ukur, tingkat signifikan suatu hubungan antar variabel dapat diketahui melalui nilai R². Dalam pengkajian didapat nilai R² yaitu 0,620. Demikian dapat digunakan untuk menjelaskan stres kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja berpengaruh sebesar 62% dari hasil kerja pegawai dan kinerja pegawai juga dapat terpengaruh variabel lainnya di luar pengkajian ini sebesar 38%.

Tabel 7. Hasil uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,705	1,829		3,119
	STRES KERJA	,173	,071	,206	2,459
	MOTIVASI KERJA	,553	,082	,370	6,704
	LINGKUNGAN KERJA	,263	,076	,281	3,486

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Nilai t hitung variabel stres kerja yakni 2,497 > nilai t tabel bernilai 1,971 menunjukkan stres kerja berpengaruh substansial pada hasil kerja pegawai. Nilai t hitung variabel motivasi kerja yakni 6,704 lebih besar nilai t hitung pada tabel yakni 1,971. Berarti motivasi kerja berpengaruh substansial pada hasil kerja pegawai. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja yakni 3,486 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,971 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak substansial pada pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1873,252	2	936,626	169,008
	Residual	1147,172	207	5,542	
	Total	3020,424	209		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, STRES KERJA

Sumber: olah data SPSS, 2022

Pengujian menghasilkan nilai f hitung yaitu 169,008 yang lebih besar dari nilai f tabel yakni 3,039 dan memiliki nilai sig sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,005. Maka dari itu nilai f hitung lebih besar dari f tabel, menunjukkan adanya efek timbal balik. Stres kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja pada hasil pekerjaan karyawan. Berikut hasil pembahasan: Dampak Stres Kerja pada Kinerja pegawai berdasarkan Hasil pengolahan data memperlihatkan stres kerja berdampak signifikan pada

hasil pekerjaan pegawai di PT Amtek Plastic Batam. Melalui hasil uji-t didapatkan nilai t-hitung variabel beban kerja sebesar 2,497 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,971. Perolehan pengkajian yang dilaksanakan pengkaji berkaitan pada pengkajian (Rahmawati et al., 2021) berpendapat bahwa stres kerja memperpengaruhi pada hasil kerja pegawai di Pt. Indomaret Co. Cabang angka. Pengolahan data yang dilaksanakan peneliti memperlihatkan hasil motivasi kerja berdampak pada signifikasi hasil kerja pegawai di PT Amtek Plastic Batam. Pada hasil analisa nilai t hitung variabel motivasi kerja yaitu 6,704 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,971. Hasil sesuai pada pengkajian (Kristian & Simanjuntak, 2019) menunjukkan bahwasannya motivasi bekerja memberpengaruhi signifikasi terhadap kinerja pegawai di Pt Niven Bina Bening. Pengolahan data peneliti menunjukkan bahwa semangat bekerja mempengaruhi signifikasi hasil kerja pegawai di PT. Amtek Plastic Batam. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan nilai t variabel lingkungan kerja yaitu 3,486 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,971. Hasil ini sejalan dengan penelitian (I Ketut Mustika, 2022) memperlihatkan adanya dampak terhadap hasil pekerjaan karyawan di Badan Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Karangasem.

Hasil pengolahan data peneliti memperjelas bahwa stres kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja mempengaruhi keseluruhan pada hasil kerja pegawai Pt. Amtek Plastic Batam. Hal ini berdasarkan hasil pengujian dengan nilai f-number 169,008 lebih besar dari nilai f-tabel 3,039 dan nilai sig 0,000 atau lebih kecil dari 0,005.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari riset ini ialah pada pengujian bisa dikatakan stres kerja berpengaruh signifikan pada kinerja, adanya pengaruh yang signifikansi diantara motivasi kerja terhadap kinerja, adanya dampak yang signifikan kinerja dengan lingkungan kerja dan Stres kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja mempengaruhi signifikan dan sinkron pada kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S. (2017). *Leadership*. Mitra Wacana Media.
- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57–64.
- Djuhartono, T. (2021). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada PT Denki Engineering Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 3, 137–148. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusi Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- I Ketut Mustika. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Karangasem. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 167–172. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i2.53>
- Irham, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kristian, D., & Simanjuntak, J. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt niven bina bening*.
- Rahmawati, R., Wayan, N., Mitariani, E., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 191–201.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangn Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. PT Bumi Aksara.
- Suharsaputra, U. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. PT Reflika Aditama.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori,Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia(Praktik Penelitian)*. Center Of Academic Publising Service.
- Wati, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo*. 2(3), 204–221.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wulan, C. W. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Society*, 2(1), 1–19. http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84865607390&partnerID=tZOtx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&iid=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS_
- Wulandari, M., & Wasiman. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AMTEK ENGINEERING BATAM. *Molecules*, 2(1), 1–12. <http://clik.dva.gov.au/rehabilitation-library/1-introduction-rehabilitation%0Ahttp://www.scirp.org/journal/doi.aspx?DOI=10.4236/as.2017.81005%0Ahttp://www.scirp.org/journal/PaperDownload.aspx?DOI=10.4236/as.2012.34066%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.pbi.2013.02.0>