

Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Zulfi Rohmatuss Sholikhah¹⁾, Muhammad Imron²⁾, Mutmainah³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Merdeka Madiun, Jl. Serayu No 79, Madiun, 63133

E-mail: zulfyrohmatuss@gmail.com

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Merdeka Madiun, Jl. Serayu No 79, Madiun, 63133

E-mail: muhhammadimron@unmer-madiun.ac.id

³⁾Program Studi Manajemen, Universitas Merdeka Madiun, Jl. Serayu No 79, Madiun, 63133

E-mail: mutmainah@unmer-madiun.ac.id

Abstract— This study aims to examine and determine the effect of partially or simultaneously workload, communication and work environment on the performance of employees at the Kebonsari District Office, Madiun Regency. This research is an associative research using a quantitative approach. The population in this study were all employees of the Kebonsari District Office, Madiun District Court, amounting to 30 person. The sampling technique in this study used a saturated sample technique, where the entire population was taken as a sample. The instrument in this study used a closed questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination (R^2), hypothesis testing using t test and F test and classical assumption test with the help of the IBM SPSS Statistics Version 25 program. The results showed that: (1) Partially Workload has a significant effect on the Performance of Kebonsari District Office Employees, Madiun Regency. (2) Partially, communication has a significant effect on the performance of employees at the Kebonsari District Office, Madiun Regency. (3) Partially, the work environment has a significant effect on the performance of employees at the Kebonsari District Office, Madiun Regency. (4) Simultaneously workload, communication and work environment affect the performance of employees at the Kebonsari District Office, Madiun Regency.

Keywords—: Workload, Communication, Work Environment, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menciptakan citra pemerintahan yang baik diperlukannya kerjasama dan dukungan dari beberapa sektor, diantaranya yaitu faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam suatu organisasi maupun bermasyarakat. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan yang akan menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana guna untuk tercapainya tujuan suatu instansi. Walaupun terdapat banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Keberhasilan sebuah institusi dalam mempertahankan citra dan eksistensinya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dan pendukungnya. Karena semakin berkualitas sumber daya manusia yang menjadi penggerak sebuah institusi dapat meningkatkan citra dan eksistensi institusi dalam jangka panjang. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk tercapainya tujuan organisasi.

Sebagai asset utama dalam instansi atau perusahaan, diharapkan setiap pegawai menghasilkan kinerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan instansi. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Hal ini menuntut setiap instansi untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara. Maka suatu instansi perlu memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, komunikasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja pegawai, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Dengan adanya pemberian beban kerja yang efektif instansi dapat

mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi.

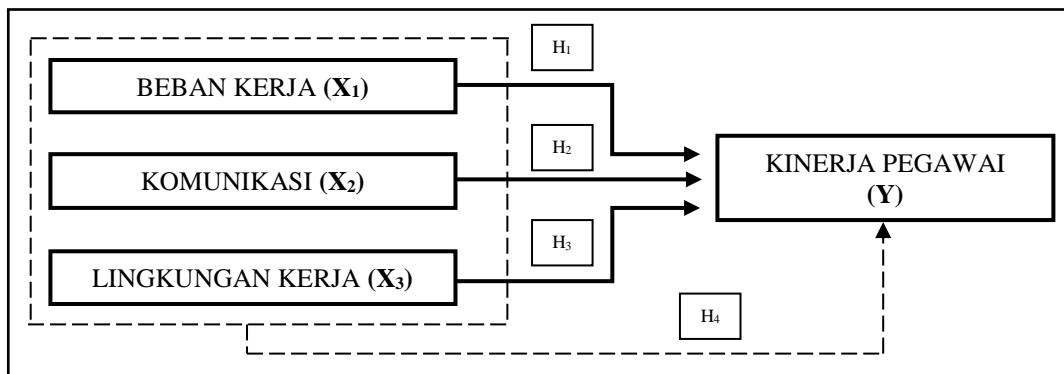
Menurut Safitri & Astutik (2019) beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda - beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*. Sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan *understress*.

Begitu juga didalam sebuah instansi, untuk mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik maka sangat berpengaruh terhadap kinerja yang di hasilkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan dan mempercepat pekerjaan tersebut selesai. Komunikasi berjalan dengan baik apabila arus informasi dalam instansi atau perusahaan tidak menghadapi hambatan. Dan jika komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan menimbulkan kesalahan dalam menyampaikan informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik.

Selain faktor diatas, lingkungan kerja tempat para pegawai bekerja juga perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara suatu instansi untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Sutrisno, 2009).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggungjawab kepada suatu organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu. Kenyamanan yang ada disekitar pegawai juga mempengaruhi pegawai dalam proses penyelesaian pekerjaan. Memang disetiap tempat kerja pasti ada salah paham antar sesama pegawai tetapi hal tersebut harus cepat ditangani guna untuk mempermudah dalam penyelesaian tugas. Karena setiap karyawan harus mempunyai kerja sama yang baik dalam menyelesaikan tugasnya.

B. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hopitesis :

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Beban Kerja (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.
- H₂ : Komunikasi (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.
- H₃ : Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.
- H₄ : Beban Kerja (X₁), Komunikasi (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif (hubungan). Menurut Sugiyono (2016), *metode kuantitatif dapat disebut metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism*. Populasi dalam Penelitian ini berjumlah 30 pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah

ditetapkan. Pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui data kuesioner dan dokumentasi, serta dilakukan teknik analisa data regresi linier berganda, koefisien determinan, Uji t (parsial), Uji F (simultan).

Definisi Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

b. Beban Kerja (X₁)

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurung waktu tertentu (Ahmad et al., (2019).

c. Komunikasi (X₂)

Komunikasi adalah hal yang terpenting dalam suatu organisasi yang merupakan suatu kegiatan penyampaian pesan secara intern di dalam perusahaan (Sihombing et al., 2016).

d. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2016)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda. Pengujian regresi linear berganda ini dimaksudkan untuk menguji variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengujian menggunakan program SPSS *Statistics* Versi 25.

Tabel 1.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,801	,17699
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel. 1 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh adalah 0,801 atau 80,1%. Artinya bahwa variasi dari ketiga variabel bebas, yaitu beban kerja (X₁), komunikasi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) memberikan kontribusi 80,1% dalam mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Sisanya 19,9% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Pengujian selanjutnya dilakukan dengan pengujian parsial uji t yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,681	,361		1,886	,071
	Beban Kerja	,389	,152	,378	2,558	,017
	Komunikasi	,235	,107	,320	2,194	,037
	Lingkungan Kerja	,330	,136	,299	2,424	,023
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,558$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,055$ dengan tingkat nilai signifikan 0,017 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel beban kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,194$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,055$ dengan tingkat nilai signifikan 0,037 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel komunikasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,424$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,055$ dengan tingkat nilai signifikan 0,023 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,742	3	1,247	39,813	,000 ^b
	Residual	,814	26	,031		
	Total	4,556	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Beban Kerja						

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 39,813. Sedangkan nilai dari F_{tabel} pada derajat keyakinan 95% adalah 2,98. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel beban kerja, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara nyata atau signifikan, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikansi (α) yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu 5% (0,05), sedangkan pengaruh ketiga variabel bebas secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai dalam Tabel IV.12 adalah $0,000 < \alpha = (0,05)$, maka H_0 ditolak.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun
Berdasarkan hasil analisis data diketahui adanya pengaruh secara signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Hasil ini sesuai dengan hipotesis dari peneliti yaitu variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransiska & Tupti (2020), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada hasil jawaban kuesioner yang disampaikan pada responden, diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai dan standar pekerjaan yang diterima semakin tinggi oleh pegawai akan menyebabkan turunnya kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.
2. Pengaruh Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun
Berdasarkan hasil analisis data diketahui adanya pengaruh secara signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Hasil ini sesuai dengan hipotesis dari peneliti yaitu variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aslichatin (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Mengacu pada hasil jawaban kuesioner yang disampaikan pada responden, diperoleh hasil bahwa variabel komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemahaman dalam berkomunikasi, kesenangan dalam kegiatan berkomunikasi, perubahan sikap saat saling berkomunikasi dengan pegawai lainnya dan terjalannya hubungan baik antar pegawai saat berkomunikasi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Komunikasi yang berjalan secara efektif dalam instansi akan memudahkan setiap pegawai melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun Berdasarkan hasil analisis data diketahui adanya pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Hasil ini sesuai dengan hipotesis dari peneliti yaitu variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asriani et al., (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada hasil jawaban kuesioner yang disampaikan pada responden, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kondisi disekitar lingkungan kerja pegawai nyaman dan menyenangkan seperti kondisi pencahayaan diruang kerja, sirkulasi udara diruang kerja, kebisingan didalam atau diluar ruang kerja, penggunaan tata warna ditempat kerja, kondisi kelembaban disekitar ruang kerja, fasilitas yang disediakan ditempat kerja dan saling menjalin hubungan baik sesama pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.
4. Pengaruh Beban Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa ketika dilakukan uji F (simultan) variabel beban kerja, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Ketiga variabel bebas dalam penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diasumsikan peneliti yaitu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja seperti tuntutan tugas yang dialami pegawai semakin meningkat baik, maka kinerja seperti kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggungjawab para pegawai akan meningkat lebih baik begitupula sebaliknya. Sedangkan proses komunikasi dalam suatu instansi atau perusahaan memiliki arti semakin baik komunikasi yang terjadi antar pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun maka kinerjanya pun semakin tinggi. Apabila terjadi rendahnya komunikasi yang terjalin antar pegawai, maka kinerjanya pun akan menurun. Serta lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti kondisi kerja, hubungan pegawai didalam instansi yang bersangkutan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja mereka.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah beban kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun baik secara parsial maupun simultan.

B. SARAN

Berikut adalah beberapa saran dari peneliti:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel beban kerja, komunikasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun, sehingga disarankan agar instansi memperhatikan hal tersebut. Seperti pemberian beban kerja sesuai dengan kemampuan pegawai, memperhatikan komunikasi yang baik dilingkungan kerja pegawai dan memperhatikan lingkungan kerja para pegawai seperti sarana penunjang pekerjaan pegawai, sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak referensi yang berkaitan dengan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, hubungan sesama rekan kerja, disiplin kerja dan sebagainya, dimaksudkan agar hasil penelitiannya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 3, halaman 2811 - 2820.

Website:<http://mail.unmermadiun.ac.id/index.php/jamer/index>

- Aslichatin, A. (2020). Pengaruh Pemberdayaan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang. *BISEKER (Business Economic Entrepreneurship)*, Vol. 3, No. 1, halaman 14 - 26.
- Asriani, D., Muchran, B. L., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2, halaman 46 - 58.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 4, No. 2, halaman 224 - 234.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, Vol. 2, No. 1, halaman 13 - 26.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Reformasi Birokrasi.
- Sihombing, F. P., Lie, D., Butarbutar, M. (2016). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Kopi Massa Koktong Lim Ming Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST*, Vol. 5, No. 2, halaman 11-20.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pradana Media.