

PENGARUH BEBAN KERJA, FASILITAS PENUNJANG, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEBAHAGIAAN KERJA, TERHADAP KEAKTIFAN KERJA PEGAWAI PADA BIDANG PEMBINAAN SMA DAN SMK DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, SUPPORTING FACILITIES, WORK ENVIRONMENT, AND WORK HAPPINESS, ON EMPLOYEE ACTIVITY IN THE EDUCATION FIELD OF SMA AND VOCATIONAL SCHOOL, EDUCATION DEPARTMENT OF NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh :

Agung Prasutyo Edy¹

Olivia S. Nelwan²

Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹agungprasutyo@gmail.com

²olivnelwan@gmail.com

³yantjeuhing@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Penunjang, Lingkungan Kerja Dan Kebahagiaan Kerja Terhadap Keaktifan Kerja Pegawai Pada, Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi utara baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Fasilitas penunjang, Lingkungan kerja dan Kebahagiaan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap keaktifan kerja pegawai pada, Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Beban kerja Secara parsial berpengaruh terhadap keaktifan kerja, fasilitas penunjang Secara parsial tidak berpengaruh terhadap keaktifan kerja, lingkungan kerja Secara parsial tidak berpengaruh terhadap keaktifan kerja kebahagiaan kerja Secara parsial berpengaruh terhadap keaktifan kerja pegawai pada, Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi utara.

Kata Kunci: beban kerja, fasilitas penunjang, lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, keaktifan kerja

Abstract: This study aims to analyze the effect of workload, supporting facilities, work environment and work happiness on employee activity in the SMA and SMK development department of the North Sulawesi Provincial Education Office, both simultaneously and partially. This type of research used is Quantitative. The sample in this study amounted to 52 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that workload, support facilities, work environment and work happiness simultaneously or simultaneously affect the activeness of employees in the High School and Vocational High School Development Division of the Education Office of North Sulawesi Province. Workload partially affects work activity, supporting facilities partially no effect on work activity, work environment partially no effect on work activity happiness. Partially effect on employee activity in the High School and Vocational High School Education Office of North Sulawesi Province.

Keywords: workload, supporting facilities, work environment, work happiness, work activity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah instansi. Pada umumnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting agar tujuan suatu instansi dapat tercapai dengan baik. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi oleh karena itu tanpa peran manusia suatu instansi tidak akan berjalan. kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan sebuah instansi. Setiap instansi di harapkan mampu mengelola dan mengatur sumber daya manusianya

sebaik mungkin. Untuk mencapai kinerja yang maksimal suatu instansi harus memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia juga memiliki batas maksimal untuk melakukan aktifitas, keaktifan kerja pegawai merupakan peran aktif atau keikutsertaan individu terhadap suatu kegiatan dalam organisasi yang memberikan dampak atau sikap positif, keaktifan kerja dari seorang pegawai sangat berperan penting untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan oleh suatu instansi. Pemberian beban kerja yang efektif kepada pegawai akan memberikan dampak yang baik bagi keaktifan kerja pegawai, beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawai hendaknya merata sehingga dapat terhindar dari adanya pegawai yang memiliki tugas yang terlalu berlebihan, beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan membuat pegawai lebih aktif dalam melakukan pekerjaannya karena tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan.

Selain beban kerja, fasilitas penunjang kerja juga merupakan factor yang berpengaruh bagi keaktifan kerja pegawai karena fasilitas penunjang akan memberikan kemudahan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai akan lebih aktif dalam bekerja. Menurut Priyatmono (2017: 34), fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Berdasarkan pengertian fasilitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai di dalam instansi.

Lingkungan kerja juga tidak kalah penting untuk meningkatkan keaktifan kerja pegawai karena merupakan suatu factor yang berada di sekeliling pegawai saat bekerja. lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif, memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal lingkungan kerja sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada pegawai diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral pegawai dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, dan Heriyanto, 2020:33).

Kebahagiaan kerja juga berpengaruh dalam keaktifan kerja seorang pegawai dikarenakan kebahagiaan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh seorang pegawai dalam bekerja hal ini bisa mempengaruhi keaktifan kerja seorang pegawai, karena jika seorang pegawai merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya pegawai tersebut akan cenderung lebih aktif karena tidak ada hal yang membuatnya terganggu dalam melakukan pekerjaannya. Kebahagiaan kerja dapat memberikan efek positif pada tingkat individu dan organisasi, Kebahagiaan di tempat kerja dapat diidentifikasi sebagai suatu pola pikir yang memungkinkan pegawai untuk memaksimalkan performa dan meraih potensi mereka, yang dilakukan dengan menyadari tinggi rendahnya perasaan bahagia tersebut ketika bekerja sendiri atau dengan pegawai lain (Pryce-Jones and Lutterbie, 2010). Kebahagiaan di tempat kerja adalah suatu kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subjektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Keaktifan kerja pegawai di pengaruhi oleh beban kerja yang memadai, fasilitas yang menunjang kinerja pegawai, lingkungan kerja yang baik serta kebahagiaan saat bekerja

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara adalah unit pelaksana pemerintahan di bidang Pendidikan yang beradab di bawah naungan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab pada Bupati atau Gubernur Daerah Provinsi, kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi utara terletak pada ibukota provinsi Sulawesi utara tepatnya di Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 35, Manado, Kec. Tuminting, Kota Manado, Sulawesi Utara. Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara sebagai suatu instansi pemerintah yang berhubungan langsung dalam meningkatkan Pendidikan yang ada di provinsi tersebut, oleh karena itu pegawai Dinas Pendidikan provinsi Sulawesi utara hendaknya dapat meningkatkan keaktifan kerja pegawainya agar kualitas Pendidikan di provinsi Sulawesi Utara dari tahun ke tahun terus meningkat.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan beban kerja, fasilitas penunjang, lingkungan kerja, dan kebahagiaan kerja terhadap Keaktifan kerja pegawai pada, Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Beban kerja terhadap Keaktifan kerja pegawai pada, Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Fasilitas Penunjang terhadap Keaktifan kerja pegawai pada, Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap keaktifan kerja pegawai pada, Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kebahagiaan kerja terhadap keaktifan kerja pegawai pada, Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non-material/non-financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Keaktifan Kerja

Menurut Sardiman (2011), keaktifan adalah kegiatan yang bersifat fisik maupun mental, yaitu berbuat dan berpikir sebagai suatu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomis, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologi yang menerima beban kerja tersebut (Vanchapo, 2020)

Fasilitas Penunjang

fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Priyatmono, 2017: 34).

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Kebahagiaan Kerja

Kebahagiaan kerja merupakan emosi positif yang dimiliki oleh seorang pegawai di tempat kerjanya, seperti, perasaan senang atau nyaman yang dirasakan oleh pegawai saat berada dalam pekerjaannya (Williams, Kern dan Waters 2017).

Penelitian Terdahulu

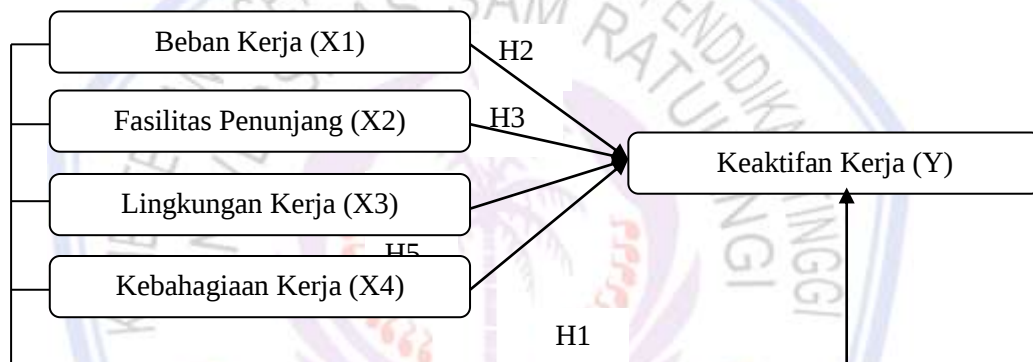
Penelitian Triatmaja, Nelwan, dan Lengkong (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado. Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini seluruh karyawan yang ada di kantor FIF Group Cabang Manado yaitu 32 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner dan observasi. Sementara teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan koefisien determinasi (R^2), uji t dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. (2) Beban Kerja berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Stres Kerja berpengaruh secara Negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan (4) Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ahmad, Tewal, dan Taroreh (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif-asosiatif. Teknik pengumpulan data yang

digunakan adalah kuesioner dan observasi. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert untuk setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabelnya. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. FIF Group Manado dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Penelitian Tjiabrata, Lengkong, dan Sendow (2021) bertujuan untuk melihat. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT PLN (persero). Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu menggunakan sampel dengan kriteria-kriteria tertentu, sampel yang digunakan adalah 87 karyawan tetap. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian uji secara parsial menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teoritik

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian adalah kuantitatif, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada bidang pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara yaitu 52 orang pegawai. Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang pegawai pada bidang pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara

Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yaitu data yang bersumber atau yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara, dalam hal ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dimana kuisisioner tersebut terdapat beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Setiap variable akan diukur menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018), Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Definisi Operasional Variabel**Beban Kerja**

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomis, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologi yang menerima beban kerja tersebut (Vanchapo, 2020).

Fasilitas Penunjang

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Priyatmono, 2017: 34).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018: 65).

Kebahagiaan Kerja

Kebahagiaan kerja merupakan emosi positif yang dimiliki oleh seorang pegawai di tempat kerjanya, seperti, perasaan senang atau nyaman yang dirasakan oleh pegawai saat berada dalam pekerjaannya (Williams, Kern, dan Waters., 2017)

Keaktifan Kerja

Menurut Sardiman (2011), keaktifan adalah kegiatan yang bersifat fisik maupun mental, yaitu berbuat dan berpikir sebagai suatu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan.

Teknik Analisis Data**Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2013:52), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Dalam Ghazali (2013) suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2013) butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $\geq 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $\leq 0,06$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak biasa, yaitu dengan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013), Uji heteroskedastisitas dilakukan Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain.

Uji Normalitas

Dalam Ghazali (2013:1) dikatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Keaktifan Kerja

a = Konstanta

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Fasilitas Penunjang

X₃ = Lingkungan Kerja

X₄ = Kebahagiaan Kerja

b₁ = Koefisien regresi variabel Beban Kerja

b₂ = Koefisien regresi variabel fasilitas Penunjang

b₃ = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

b₄ = Koefisien regresi variabel Kebahagiaan Kerja

e = error

Uji Hipotesis**Uji f (Simultan)**

Menurut Priyatno (2012:120), uji F dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, dengan demikian dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.
 - a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, sebaliknya H_a diterima.
2. Dengan membandingkan t hitung dengan tabel.
 - a. Jika F hitung > F tabel maka H₀ ditolak, sebaliknya H_a diterima.
 - b. Jika F hitung < F tabel maka H₀ diterima, sebaliknya H_a ditolak.

Uji t (Parsial)

Ghazali (2013:98) mengatakan bahwa pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut :

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.
 - a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - b. Jika tingkat signifikan lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, sebaliknya H_a diterima.
2. Dengan membandingkan t hitung dengan tabel
 - a. Jika t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak, sebaliknya H_a diterima.
 - b. Jika t hitung < t tabel, maka H₀ diterima, sebaliknya H_a ditolak.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Apabila nilai R^2 yang kecil maka kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Menurut Ghazali (2013:97), nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	sig.	Status	Cornbach Alpha	status
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.837	0,000	Valid	0.613	Reliable
	X1.2	0.563	0,000	Valid		
	X1.3	0.824	0,000	Valid		
Fasilitas Penunjang (X2)	X2.1	0.865	0,000	Valid	0.876	Reliable
	X2.2	0.916	0,000	Valid		
	X2.3	0.920	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.802	0,000	Valid	0.808	Reliable
	X3.2	0.875	0,000	Valid		
	X3.3	0.780	0,000	Valid		
	X3.4	0.732	0,000	Valid	0.907	Reliable
	X4.1	0.876	0,000	Valid		
	X4.2	0.830	0,000	Valid		
Kebahagiaan Kerja (X4)	X4.3	0.817	0,000	Valid	0.922	Reliable
	X4.4	0.757	0,000	Valid		
	X4.5	0.852	0,000	Valid		
Keaktifan Kerja (Y)	X.4.6	0.826	0,000	Valid	0.922	Reliable
	Y.1	0.842	0,000	Valid		
	Y.2	0.858	0,000	Valid		
	Y.3	0.901	0,000	Valid	0.922	Reliable
	Y.4	0.882	0,000	Valid		
	Y.5	0.900	0,000	Valid		

Sumber: Olahan data SPSS 26

Dari angka tersebut menunjukkan bahwa R hitung masing-masing butir pernyataan menunjukkan angka yang melebihi dari R tabel dalam penelitian ini yaitu 0.230 (taraf signifikansi 5%). Hal tersebut berarti masing-masing butir pernyataan dapat dikatakan valid. Maka dari itu item memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan taraf signifikansi < 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid. Menurut Ghazali (2013:52), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Multikolinearitas

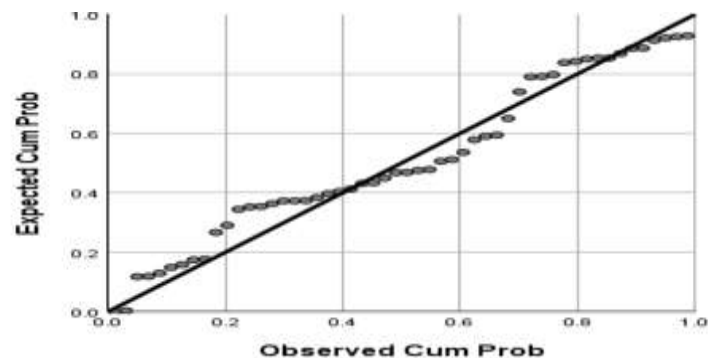
Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat variabel Beban Kerja (X1), Fasilitas Penunjang (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kebahagiaan Kerja (X4) tidak terjadi gejala Multikolinearitas karena nilai tolerance semua variabel > 0.10 dan $VIF < 10.00$

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constan)		
Beban Kerja	0,845	1,183
Fasilitas Penunjang	0,677	1,478
Lingkungan Kerja	0,911	1,098
Kebahagiaan Kerja	0,730	1,371

Sumber: Olahan data SPSS 26

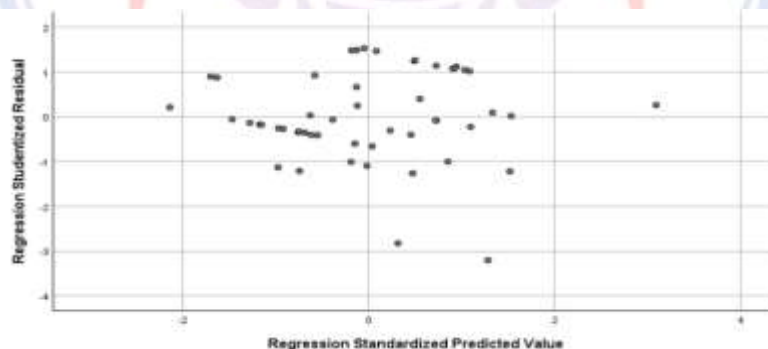
Uji Normalitas

**Gambar 2. Grafik Normal P-Plot**

Sumber: Olahan data SPSS 26

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-Plot menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3 Grafik Scatterplot**

Sumber: Olahan data SPSS 26

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Keaktifan Kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.304	4	11.326	9.803	.000 ^b
	Residual	54.301	47	1.155		
	Total	99.605	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), T.X4, T.X3, T.X2, T.X1

Sumber: Olahan data SPSS 26

Hasil dari uji f bisa dilihat bahwa nilai f hitung adalah sebesar 9.803 lebih besar dari f tabel 2,431 dengan tingkat signifikansi 0.00 ini berarti f hitung > f tabel dan tingkat signifikan < 0.05 maka Hipotesis diterima ini membuktikan bahwa Beban Kerja, Fasilitas Penunjang, Lingkungan kerja dan Kebahagiaan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Keaktifan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara

Uji T (Parsial)

Tabel 5. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B			Beta		
1	(Constant)	25.023	2.192		11.416	.000
	X1	.396	.132	.353	3.011	.004
	X2	-.402	.113	-.467	-3.570	.001
	X3	-.456	.103	-.501	-4.435	.000
	X4	.175	.046	.478	3.790	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data SPSS 26

Hasil uji parsial terhadap variabel Beban Kerja (X1), Fasilitas Penunjang (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kebahagiaan Kerja (X4) terhadap Keaktifan Kerja (Y) Dapat dilihat pada table 4.5.

1. Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel beban Kerja (X1) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai T tabel yaitu $2.413 < 3.011$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi: "Secara parsial Beban kerja berpengaruh terhadap Keaktifan kerja" Dapat Diterima.
2. Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel fasilitas penunjang (X2) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai T tabel yaitu $2.413 > -3.570$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga hipotesis kedua (H_2) yang berbunyi: "Secara parsial fasilitas penunjang tidak berpengaruh terhadap Keaktifan kerja" ditolak.
3. Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Lingkungan kerja (X3) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai T tabel yaitu $2.413 > -4.435$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga hipotesis pertama (H_3) yang berbunyi: "Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Keaktifan kerja" Ditolak.
4. Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel fasilitas penunjang (X4) memiliki nilai signifikan $0.001 < 0.05$ dan nilai T tabel yaitu $2.413 < 3.790$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis kedua (H_4) yang berbunyi: "Secara parsial Kebahagiaan kerja berpengaruh terhadap Keaktifan kerja" dapat diterima.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Krelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.408	1.07487

a. Predictors: (Constant), T.X4, T.X3, T.X2, T.X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan data SPSS 26

Nilai koefisien korelasi (R) yang di hasilkan pada model 1 adalah 0.674. Hal ini menunjukkan bahwa Beban kerja, Fasilitas penunjang, lingkungan kerja dan Kebahagiaan kerja secara simultan mempunyai hubungan. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.455. Kontribusi variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1), Fasilitas Penunjang (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kebahagiaan Kerja (X4) terhadap variabel dependen Keaktifan kerja (Y) adalah sebesar 45,5% dan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh Beban kerja, Fasilitas Penunjang, lingkungan kerja, dan Kebahagiaan kerja terhadap Keaktifan kerja.

Berdasarkan hasil dari uji f bisa dilihat bahwa nilai f hitung adalah sebesar 9.803 lebih besar dari f tabel 2.431 dengan tingkat signifikansi 0.000 ini berarti f hitung > f tabel dan tingkat signifikan < 0.05 maka Hipotesis Pertama diterima ini membuktikan bahwa Beban Kerja, Fasilitas Penunjang, Lingkungan kerja dan Kebahagiaan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Keaktifan Kerja Pegawai Pada Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Untuk mencapai kinerja yang baik beban kerja yang di berikan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuannya. Pegawai dengan beban kerja yang sesuai akan membawa suatu instansi mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Untuk meringankan beban kerja dari seorang pegawai juga di perlukan fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kinerja dari pegawai, begitupun dengan lingkungan kerja jika lingkungan tempat pegawai bekerja nyaman dan aman akan memberikan dampak pada keaktifan pegawai. Pegawai yang bahagia terhadap pekerjaannya biasanya akan bekerja lebih giat dalam bekerja, kebahagiaan dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi pegawai dan instansi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad, Tewal, dan Taroreh (2019) yang menyatakan bahwa Beban kerja, lingkungan kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Juga sejalan dengan penelitian Akbar (2017) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Keaktifan kerja Pegawai

Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel beban Kerja (X1) memiliki nilai signifikan $0.004 < 0.05$ dan nilai T tabel yaitu $2.413 < 3.011$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga “Secara parsial Beban kerja berpengaruh terhadap Keaktifan kerja”. Hal ini disebabkan oleh beberapa factor yang menjadi indikator yaitu pemberian beban kerja fisik yang berlebihan sehingga dapat mempengaruhi keaktifan pegawai dalam bekerja, kemudian beban kerja mental beban kerja seperti ini terjadi jika seorang pegawai bekerja di bawah tekanan hal ini juga akan mempengaruhi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu, beban kerja terhadap keaktifan kerja pegawai pada Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara dikatakan mampu melaksanakan tugas yang di berikan oleh pimpinan akan tetapi masi ada yang cukup mampu dan perlu di tingkatkan lagi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Triatmaja, Nelwan, dan Lengkong (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan Woruntu, Nelwan, dan Lengkong (2022) yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Fasilitas Penunjang Terhadap Keaktifan kerja

Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel fasilitas penunjang (X2) memiliki nilai signifikan $0.001 < 0.05$ dan nilai T tabel yaitu $2.413 < -3.570$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga hipotesis kedua (H_2) yang berbunyi: “Secara parsial fasilitas penunjang tidak berpengaruh terhadap Keaktifan kerja” ditolak. Hal ini bisa di sebabkan meskipun fasilitas penunjang kerja yang di sediakan oleh instansi masi kurang memadai tetapi pegawai masi bisa melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik hal ini yang mempengaruhi mengapa pada penelitian ini fasilitas penunjang tidak berpengaruh terhadap keaktifan kerja pegawai. Oleh karena itu, hal tersebut menunjukkan bahwa fasilitas penunjang kerja pada Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara tidak memberi pengaruh terhadap keaktifan kerja. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Akbar (2017) yang menyatakan fasilitas penunjang kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Keaktifan kerja

Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Lingkungan kerja (X3) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai T tabel yaitu $2.413 < -4.435$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Sehingga hipotesis pertama (H3) yang berbunyi: “Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Keaktifan kerja” Ditolak. Hal ini disebabkan oleh beberapa factor yang menjadi indikator yaitu suasana tempat bekerja yang kurang nyaman dimana pegawai masih dapat melakukan pekerjaannya dengan baik hal ini yang mempengaruhi mengapa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap keaktifan kerja. Ada juga fasilitas peralatan kerja yang belum cukup menunjang dalam melakukan pekerjaan hal ini juga tidak mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya meskipun dengan fasilitas penunjang yang kurang memadai pegawai masi bisa melakukan pekerjaannya, oleh karena itu hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberi pengaruh terhadap tingkat keaktifan kerja yang terlihat. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sabilalo dkk (2020) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Keaktifan Kerja

Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel fasilitas penunjang (X4) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai T tabel yaitu $2.413 < 3.790$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis kedua (H4) yang berbunyi: “Secara parsial Kebahagiaan kerja berpengaruh terhadap Keaktifan kerja” dapat diterima. Hal ini di sebabkan oleh beberapa factor yang menjadi indikator yaitu menikmati pekerjaannya, bekerja keras karena menemukan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki reward, oleh karena itu kebahagiaan kerja terhadap Keaktifan kerja pegawai pada Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara dikatakan mampu melaksanakan tugas dan meberikan kebahagiaan kerja kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ronaldo, Lengkong, dan Nelwan (2019), yang menyatakan kebahagiaan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan uraian di atas maka dapat disimpulkan sebagaia berikut:

1. Beban Kerja, Fasilitas penunjang, lingkungan kerja dan kebahagiaan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap keaktifan kerja pegawai pada Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara
2. Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap keaktifan kerja pegawai pada Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara
3. Fasilitas Penunjang secara parsial tidak berpengaruh terhadap keaktifan kerja pegawai pada Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara
4. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap keaktifan kerja pegawai Pada Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara
5. Kebahagiaan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap keaktifan kerja pegawai Pada Bidang Pembinaan SMA dan SMK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu

1. Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara tetap memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai.
2. Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara lebih melengkapi fasilitas penunjang kerja agar pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan.
3. Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara agar tetap memperhatikan lingkungan kerja seperti, kebersihan lingkungan, ruang kerja, serta menjalin hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan maupun dengan sesama pegawai.
4. Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara agar bisa menciptakan kebahagiaan kerja bagi pegawai agar pegawai lebih aktif dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing

- 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, 2811-2820. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>. Diakses pada tanggal 27 Mei 2023
- Akbar, A. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/335-Full_Text.pdf. Diakses pada tanggal 10 Mei 2023
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Priyatmono, U. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis PT. Kharisma Buana Jaya*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. <https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/download/645/255>. Diakses pada tanggal 9 Juni 2023
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Pryce-Jones, J., & Lutterbie, S. (2010). Why Leveraging The Science Of Happiness At Work Matters: The Happy And Productive Employee. *Assessment and Development Matters*, 2(4). https://www.researchgate.net/publication/262574466_What_happiness_at_work_is_and_how_to_use_it. Diakses pada tanggal 26 Mei 2023
- Ronaldo, M., Lengkong V. P. K., & Nelwan, O. S. (2019). Dampak Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintensa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.7, No.4, 5743-5752. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26455>. Diakses Pada tanggal 18 Mei 2023
- Sabilalo, M., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/757>. Diakses tanggal 26 Mei 2023
- Sardiman, A. M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31–44. <https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare/article/view/72>. Diakses Pada tanggal 25 Mei 2023
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tjiabrata, W., Lengkong, V. P. K. & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 2, 458-468. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33518>. Diakses pada tanggal 20 Mei 2023
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 3, 377-387. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/41581>. Diakses pada tanggal 20 Mei 2023

Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2017). The Role and Reprocessing Of Attitudes in Fostering Employee Work Happiness: An Intervention Study. *Frontiers in Psychology*, Vol. 8. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.00028/full>. Diakses pada tanggal 29 Mei 2023

Woruntu, A. I. J., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Work Family Conflict, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 4, 1088-1098. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43006>. Diakses tanggal 15 Mei 2023

