

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai UPT P4OP Jakarta Timur

¹Khoirunnisa, ²Estu Mahanani, ³Rahayu Endang Suryani, ⁴Marhalinda
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I

E-mail: ¹Khoirunnisa.2114290029@upi-yai.ac.id, ²estu.mahanani@upi-yai.ac.id,
³rahayu.endang@upi-yai.ac.id, ⁴marhalinda@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai UPT P4OP Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berjumlah 37 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Smart-PLS (Partial Least Squares)* dengan software *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT P4OP Jakarta Timur. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT P4OP Jakarta Timur. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT P4OP Jakarta Timur.

Kata kunci : *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Workload, Work Environment, Compensation on employee Work Motivation UPT P4OP East Jakarta. This research uses a quantitative approach. The sample in this study used the saturated sample method totaling 37 people. The data collection method used is by means of observation and disturbing questionnaires. In this research using *Smart-PLS (Partial Least Squares)* analysis techniques with *Smart-PLS 3.0* software. The results of this study indicate that workload has a significant effect on work motivation of employee UPT P4OP East Jakarta. The work environment has a significant effect on work motivation of employee UPT P4OP East Jakarta. Compensation has a significant effect on work motivation of employee East Jakarta.

Keyword : *Workload, Work Environment, Compensation, Work Motivation*

1. PENDAHULUAN

Di zaman sekarang, sumber daya manusia merupakan elemen kunci bagi perusahaan untuk menjamin kelangsungan hidup mereka di zaman sekarang. Sumber daya manusia berperan penting dalam meraih kesuksesan suatu perusahaan, mengingat bahwa mayoritas permasalahan yang terjadi pada manajemen organisasi berkaitan dengan aspek individu dan interaksi sosial, yang meliputi aspek jasmani, keterampilan teknis, serta kondisi ekonomi. Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia, hal tersebut kini dianggap sebagai keperluan mendasar manusia, hal tersebut kini dianggap sebagai keperluan mendasar dalam setiap organisasi. Oleh karena itu, semua pihak berusaha melakukan perbaikan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten dibutuhkan untuk merespons berbagai rintangan zaman saat ini. Rintangan yang kemungkinan besar akan dialami oleh individu pada waktu mendatang mencakup penciptaan struktur organisasi yang semakin bervariasi, serta kebutuhan atau pengelolaan yang lebih efisien, efektif dan produktif.

Motivasi kerja pegawai merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam upaya pengembangan potensi sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan. Ketika pegawai merasa puas terhadap tugas yang diembannya, maka pegawai cenderung menunjukkan dorongan kerja yang kuat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara dalam (Jaya et al., 2020) motivasi dapat dipahami sebagai suatu keadaan atau kekuatan yang menstimulasi pegawai agar terarah dan terfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, motivasi juga berperan sebagai pemacu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bersikap secara tertentu yang menghasilkan kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil observasi dan pra

survei yang dilakukan oleh peneliti di UPT P4OP Jakarta Timur ditemukan permasalahan kurangnya motivasi kerja misalnya masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam bekerja, ada pegawai yang datang terlambat dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, suka meninggalkan ruang pelayanan pada saat jam kerja, sistem pelayanan yang sering down sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam pelayanan, pegawai yang tidak puas dengan sistem balas jasa, merasa beban kerja tidak merata, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Menurut Hutabarat (2017) beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu yang memangku suatu jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merujuk pada aktivitas yang wajib dilaksanakan oleh tiap bagian dalam sebuah organisasi. Pembagian beban kerja antara pejabat atau pegawai harus dilakukan secara merata. Hal ini penting untuk mencegah terjadinya situasi dimana satu bagian menghadapi tugas yang terlalu banyak sementara bagian lain terlalu sedikit.

Lingkungan kerja memberikan dampak yang berarti terhadap motivasi kerja pegawai, karena dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti hubungan yang harmonis dan kesempatan untuk berkembang. Mewujudkan suasana kerja yang positif dan mendukung menjadi hal penting agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja, rileks dan termotivasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hubungan yang baik dan saling mendukung antara sesama pegawai, maupun antara pimpinan dan bawahan, juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.

Menurut Hasibuan dalam (Emil & Riandi, 2021) kompensasi didefinisikan sebagai segala jenis pemasukan, baik dalam bentuk uang tunai maupun barang, yang diperoleh pegawai sebagai imbalan atas partisipasi yang mereka berikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk

secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi merupakan sejenis apresiasi yang diberikan kepada pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai ungkapan rasa terima kasih atas pekerjaan yang telah dilakukannya, sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kompensasi yang sesuai dan mampu memenuhi kebutuhan pegawai mampu berkontribusi untuk mendorong motivasi kerja mereka.

2. LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Menurut Robbins & Judge (2018) beban kerja mencakup seluruh tanggung jawab, tugas, dan ekspektasi yang diberikan kepada pekerja. Pekerjaan-pekerjaan ini meliputi berbagai macam tugas yang harus dilakukan serta tingkat kompleksitas yang terkait dengan pekerjaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Harini, et al (2018) terdapat dua jenis, yaitu:

- 1.) Faktor internal, mengacu pada elemen yang berasal dari dalam tubuh pekerja sebagai respon terhadap beban kerja eksternal, yang dikenal sebagai tekanan.
- 2.) Faktor eksternal, faktor yang mencakup beban kerja yang bersumber dari luar tubuh individu.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) lingkungan kerja mencakup segala fasilitas dan infrastruktur yang ada disekitar pegawai pada saat ia menjalankan pekerjaan, yang memberikan pengaruh dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut.

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) ada dua jenis yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik, diklasifikasikan menjadi dua bentuk, yaitu lingkungan kerja

yang berada di sekitar pegawai dan faktor lingkungan kerja yang berdampak pada keadaan jasmani manusia.

- 2) Lingkungan kerja non fisik, mencakup seluruh peristiwa yang berhubungan dengan relasi kerja baik antara pimpinan dan bawahan maupun antar sesama pegawai.

Kompensasi

Menurut Dessler (2017) kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran kepada karyawan yang mencakup berbagai hal yang terkait dengan kesejahteraan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Jenis-jenis kompensasi dikelompokkan menjadi dua jenis:

- 1) Kompensasi finansial, dilakukan dalam dua metode. Metode langsung dan metode tidak langsung. Metode langsung dalam bentuk gaji, upah, maupun insentif. Metode tidak langsung dalam bentuk imbalan non tunai asuransi, dana pensiun, tunjangan, serta perlindungan jaminan sosial lainnya.
- 2) Kompensasi non finansial, merupakan bentuk pengakuan yang diserahkan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang tunai saja.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja didefinisikan sebagai pemberian rangsangan yang dapat mempengaruhi individu untuk memiliki semangat dalam bekerja, berkolaborasi didalam tim, serta berfungsi secara optimal dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.

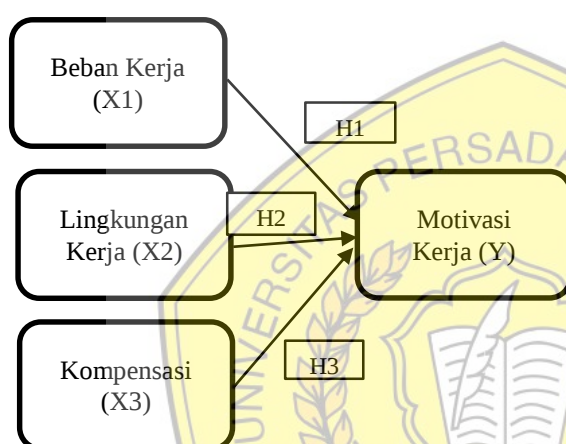
Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Falah dan Ayuningtias (2020):

- 1) Faktor internal: keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan,

keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa

- 2) Faktor eksternal: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan fleksibel.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis
Gambar 1 Kerangka Pemikiran



H1: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai UPT P4OP Jakarta Timur

H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai UPT P4OP Jakarta Timur

H3: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai UPT P4OP Jakarta Timur

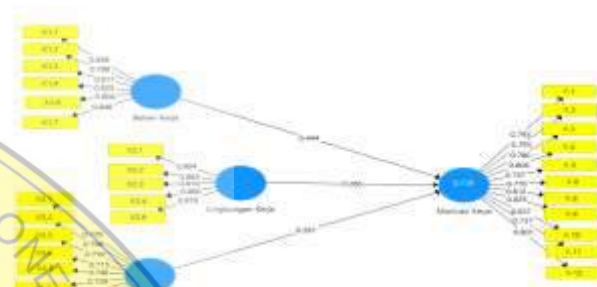
3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di P4OP Jakarta Timur terdiri dari 47 responden. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berjumlah 37 responden.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Smart-PLS* (*Partial Least Squares*) dengan software *SmartPLS* 3.0. Dalam model *SmartPLS* terdapat dua model yaitu outer model (pengukuran) dan inner model (structural).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 2 Path Diagram



Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025

Tabel 1 Construct Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Beban Kerja	0.904	0.909	0.926	0.675
Lingkungan Kerja	0.916	0.917	0.938	0.751
Kompensasi	0.914	0.978	0.923	0.603
Motivasi Kerja	0.941	0.943	0.949	0.629

Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025

Tabel *Construct Reliability* diatas menunjukkan nilai AVE > 0.5 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi syarat. Selain itu, nilai *cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* masing-masing > 0.7 menunjukkan bahwa konstruk tersebut telah memenuhi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk tersebut telah memenuhi standar reliabilitas.

Tabel 2 R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja	0.726	0.702

Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025

Tabel *R-Square* di atas bahwa *R-Square* motivasi kerja menggunakan *adjusted* karena variabel bersimultan sebesar 0.702 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja sebesar 70,2% dipengaruhi oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Dan 29,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya di luar variabel independen yang diteliti.

Tabel 3 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics	P-Values
Beban Kerja $\Rightarrow$ Motivasi Kerja	0.444	0.452	0.118	3.774	0.000
Lingkungan Kerja $\Rightarrow$ Motivasi Kerja	0.266	0.246	0.105	2.529	0.012
Kompensasi $\Rightarrow$ Motivasi Kerja	0.261	0.279	0.105	2.490	0.013

Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel uji hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan hipotesisnya sebagai berikut:

- Uji hipotesis variabel beban kerja terhadap motivasi kerja dapat dilihat *P Values* sebesar 0.000, bahwa standarnya *P Values* < 0.05 dikatakan berpengaruh serta nilai *t statistics* sebesar $3.774 > t \text{ tabel } 1.96$. Dengan demikian beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- Uji hipotesis variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dapat dilihat *P Values* sebesar 0.012, bahwa standarnya *P Values* < 0.05 dikatakan berpengaruh serta nilai *t statistics* sebesar $2.529 > t \text{ tabel } 1.96$. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap motivasi kerja.

- Uji hipotesis variabel kompensasi terhadap motivasi kerja dapat dilihat *P Values* sebesar 0.013, bahwa standarnya *P Values* < 0.05 dikatakan berpengaruh serta nilai *t statistics* $2.490 > t \text{ tabel } 1.96$. Dengan demikian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT P4OP Jakarta Timur. Dapat dibuktikan dengan hasil output *SmartPLS* yang menghasilkan nilai *P Values* sebesar 0.000 (< 0.05) serta nilai *t statistics* sebesar $3.774 > t \text{ tabel } 1.96$.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2020), (Amri, 2020) dan (Rudyanto et al., 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT P4OP Jakarta Timur. Dapat dibuktikan dengan hasil output *SmartPLS* yang menghasilkan nilai *P Values* sebesar 0.012 (< 0.05) serta nilai *t statistics* sebesar $2.529 > t \text{ tabel } 1.96$.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi et al., 2023), (Amalia, 2021) dan (Surya et al., 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT P4OP Jakarta Timur. Dapat dibuktikan dengan hasil output *SmartPLS* yang menghasilkan nilai *P Values* sebesar 0.013 (< 0.05) serta nilai *t statistics* sebesar $2.490 > t\text{ tabel } 1.96$. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kamila et al., 2024), (Purwanto et al., 2021) dan (Soegsti & Anggraini, 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

5. KESIMPULAN

1. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada pegawai UPT P4OP Jakarta Timur. Dimana hasil uji koefisien nilai *P Values* sebesar $0.000 < 0.05$ nilai *t statistics* $3.774 > t\text{ tabel } 1.96$. Serta original sampel 0.444 dan standard deviation 0.118.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai UPT P4OP Jakarta Timur. Dimana hasil uji koefisien koefisien nilai *P Values* sebesar $0.012 < 0.05$ nilai *t statistics* $2.5259 > t\text{ tabel } 1.96$. Serta original sampel 0.266 dan standard deviation 0.105.
3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT

P4OP Jakarta Timur. Dimana hasil uji koefisien koefisien nilai *P Values* sebesar $0.013 < 0.05$ nilai *t statistics* $2.490 > t\text{ tabel } 1.96$. Serta original sampel 0.261 dan standard deviation 0.105.

DAFTAR PUSTAKA

- AMRI, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23–31. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>
- Asir, M. (2022). *E-Book MANAJEMEN SDM* (Issue June).
- Aslia A, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 66–90. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282.
- Drs. H. Ali Nurdin, M. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf* (p. 123).
- Emil, M., & Riandi, D. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 270. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.253>
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar. *Jurnal Manuver*, 1(1), 1–14. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/manuver/article/download/3626/1830>

- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In *In Media* (pp. 1–284).
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Jaya, H., Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309–321. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.892>
- Mahanani, E., Retnaningdiah, D., Ferdinandus, P., Limpo, S. L., Miati, I., Abdul, A., Fathurrahman, A., Ruqayyah, A., Rika, Y., Ayu, D., Kusmaria, P., Adiawaty, S., Henri, I., Johannes, K., Koynja, J., & Wijaya, S. (2021). *Bisnis Suatu Konsep Dan Strategi Penerbit Cv. Eureka Media Aksara*.
- Mariniyati, ., & Karsudjono, A. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Personel Terhadap Komitmen Organisasional Studi Kasus Pada Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur. *AL-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 11(1), 204. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v11i1.12249>
- Maura, Y. (2020). Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja : Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Leadership, Work Environment, Work Motivation: the Impact on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 7(1), 18–26.
- Meilawati, A., Ningtias, A., Manajemen, M., Pamulang, U., Pamulang, U., & Penulis, K. (2021). 12349-35255-1-Pb. 1(3), 169–175. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.12349>
- Octavia, W., Alex, S., & Telkom, U. (n.d.). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PERUM BULOG (Studi Kasus Pada Unit Divisi SDM dan Umum) THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE KANTOR PUSAT PERUM BULOG (Case Study at Human Resources and General Division Unit)*. 1–7.
- Purnamasari, A. L., Meilianda, R., Kamar, K., & Purno, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 12(1), 84–93.
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.162-172>
- Rusby, Z. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 763–773.
- Sari Anita, Dahlan, Tuhumury Nicodemus August Ralph, Prayitno Yudi, Siegers Hendry Willem, Supiyanto, & Werdhani Sri Anastasia. (2023). *Buku Annita sari Dkk Dasar-dasar Metodologi Penelitian*. 71.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.

- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, & Kusumawardhani, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CV.EUREKA*.
- Sinaga, D. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif)*.
- Siti, M. (2019). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3, Issue January).
- Siwalankerto. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.
- Soegesti, D. G., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(3), 162–169. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i3.252>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Pemahaman Komprehensif Perlaku Membolos Siswa. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9, 2721–2731.
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Lingkungan Kerja Dan Kinerja SDM. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).
- Ummah, M. S. (2019). (Vol. 11, issue1). www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Windows, E., & Pengantar, K. (2023). *Pengolahan Data dengan Epi-Data* (Vol. 4, Issue 1).
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 66–83. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/index>