

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Madubaru Yogyakarta

Inayat Hanum Indriati^{1✉}, Natalia Ratna Ningrum², Vika Angganingrum³

¹Universitas PGRI, Yogyakarta, Indonesia.

²Universitas PGRI, Yogyakarta, Indonesia.

³Universitas PGRI, Yogyakarta, Indonesia.

✉Corresponding author: inayat@upy.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Sampel menggunakan karyawan PT. Madubaru Yogyakarta bagian produksi berjumlah 65 orang. Analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara positif, sedangkan beban kerja memberikan pengaruh yang negatif. Dengan demikian, kinerja dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Abstract

The aim of this research is to examine employee performance which is influenced by work discipline, workload and work environment. The sample uses employees of PT. Madubaru Yogyakarta's production department numbers 65 people. The analysis uses multiple linear regression. The research results show that employee performance can be positively influenced by work discipline and work environment, while workload has a negative influence. Thus, performance can be improved through work discipline, workload and work environment.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Inayat Hanum Indriati, Natalia Ratna Ningrum, Vika Angganingrum.

Article history

Received 2024-09-08

Accepted 2024-09-20

Published 2024-10-31

Kata kunci

Disiplin Kerja;
Beban Kerja;
Lingkungan Kerja;
Kinerja.

Keywords

Work Discipline;
Work Load;
Work Environment;
Performance.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) dimaknai sebagai pengadaan, pemeliharaan, pengembangan, pengorganisasian, perencanaan, dan pengintegrasian, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2017). Sunyoto (2015) mengartikan SDM sebagai faktor utama misalnya aset dan ekuitas, dengan demikian SDM yang dikelola dengan baik dapat mempertinggi keefektivan dan efisien tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi. SDM dalam organisasi merupakan suatu proses atau rangkaian dalam mencapai tujuan bersama untuk mewujudkan kinerja yang optimal dan mendukung agar mampu mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2018).

Hasibuan (2016) memberikan definisi manajemen SDM sebagai ilmu atau seni yang memberikan aturan mengenai keefektifn dan efisiensi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat berpean dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan dengan usaha-usaha antara lain memperhatikan kinerja karyawan. Mangkunegara (2016) menjelaskan kinerja sebagai sesuatu yang dihasilkan karyawan dari pekerjaannya, baik dalam hal kualitas maupun jumlahnya sebagai bentuk pencapaian karyawan dalam melaksanakan apa yang menjadi tugasnya serta tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kasmir (2016), menjelaskan peningkatan kinerja karyawan dari segi *output* ataupun perilaku kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, pribadi karyawan sendiri, motivasi, cara memimpin yang dijalani pimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, suasana kerja, kesetiaan dan lain sebagainya. Sutrisno (2017), menyebutkan keefektivan dan efisiensi, beban kerja, dan kedisiplinan kerja juga memberikan dampak yang nyata terhadap kinerja. Pada penelitian ini mempelajari tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yakni disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT Madubaru Yogyakarta, merupakan satu dari beberapa pabrik gula dan alkohol/spiritus yang beroperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta, dimana bertanggung jawab dalam menjaga keberlangsungan program pengadaan gula pasir. PT Madubaru memiliki misi mewujudkan gula dan ethanol yang memiliki kualitas baik guna mencukupi kebutuhan masyarakat dan perindustrian di Indonesia (Visi dan Misi PT Madubaru Yogyakarta, 2023). Upaya yang dilakukan untuk mewujudkan misi tersebut, maka membutuhkan peningkatan kinerja dari para karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja (Kasmir, 2016). Sutrisno (2019), disiplin kerja mempunyai arti keadaan atau perilaku hormat karyawan pada aturan-atruan dan ketetapan perusahaan yang menggambarkan bahwa jika karyawan memiliki tingkat disiplin tinggi terhadap perusahaan maka kinerjanya akan meningkat juga. Hasibuan (2018), disiplin kerja adalah ketaatan seorang karyawan mengenai peraturan perusahaan yang meliputi disiplin terhadap waktu kerja, standar operasional kerja, dan seluruh prosedur yang berlaku diperusahaan, karena karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan mempertinggi kinerjanya. Sejalan dengan penelitian Pasmah, Hapsara, dan Akbar (2024) yang menjelaskan dimana disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan secara positif. Penelitian lainnya adalah penelitian Amalia dan Indriyaningrum (2023), yang membuktikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja secara positif. Dapat diartikan, karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap bapak Farid selaku kepala bagian produksi dan beberapa karyawan bagian produksi PT Madubaru Yogyakarta, masih terdapat permasalahan terkait disiplin kerja, yaitu masih terdapat karyawan belum melindungi dirinya dengan alat pelindung diri (APD) yang sudah ditetapkan oleh perusahaan saat bekerja, dikarenakan karyawan merasa tidak nyaman dan merasa panas jika memakai APD tersebut. Hal initerlihat dari karyawan saat memasuki ruang produksi dan melakukan pekerjaannya tidak menggunakan APD lengkap seperti masker, helm, sarung tangan, sepatu boots, dan jas putih. Jika APD tidak digunakan sesuai aturan dapat berdampak panjang pada karyawan itu sendiri, sebab jika kesehatan atau keselamatan terganggu maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Variabel lainnya yang diduga memengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja (Sutrisno, 2017). Kasmir (2019), beban kerja yaitu hasil banding antara keseluruhan waktu baku dengan total waktu standar dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, jika total waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan efektif maka pekerjaan dapat terorganisir dengan baik dan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang mendukung. Koesomowidjojo (2017), beban kerja diartikan sebagai sekumpulan tugas atau aktivitas yang

wajib dikerjakan karyawan di perusahaan dalam jumlah periode yang telah ditentukan, jika beban kerja tinggi akan berdampak pada menurunnya kinerja. Selaras dengan penelitian Afgani dan Soliha (2024), dimana beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja. Penelitian lainnya dilaksanakan oleh Ardelia, Karimudin, dan Santati (2024), dimana kinerja dipengaruhi oleh beban kerja secara negatif. Sehingga bisa dimaknai, beban kerja karyawan yang semakin banyak maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Menurut wawancara peneliti kepada beberapa karyawan bagian produksi PT Madubaru Yogyakarta masih terdapat permasalahan mengenai beban kerja, yaitu target produksi yang belum bisa terpenuhi. Hal ini terlihat dari karyawan masih kesulitan dalam memperhitungkan jumlah tebu yang harus diolah dalam satu harinya, dikarenakan jumlah dan besaran tebu yang tersedia berbeda-beda. Perusahaan memiliki target produksi harian sebanyak 1500 karung gula sedangkan karyawan hanya mampu memproduksi 1200 karung gula perharinya. Sehingga karyawan merasakan tingginya beban kerja, karena belum dapat mencapai target yang perusahaan tetapkan sehingga kinerjanya menurun.

Selain variabel disiplin kerja dan beban kerja, variabel lain yang diduga memberikan dampak pada kinerja yaitu lingkungan kerja (Kasmir, 2016). Nitisemito (2017), lingkungan kerja yaitu hal-hal yang berada didekat lingkungan karyawan yang bisa memengaruhi hasil pekerjaannya. Sutrisno (2019), lingkungan kerja yaitu seluruh sarana dan prasarana didekat karyawan dalam menjalankan tugasnya dan memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan dalam melakukan pekerjaan, apabila lingkungan kerja disekitar mendukung dapat menyebabkan naiknya kinerja. Selaras dengan penelitian Kamawati dan Sari (2024), dimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara positif. Penelitian Putri dan Karyaningsih (2024), membuktikan dimana kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif. Hal tersebut dapat dimaksudkan bahwa amannya lingkungan kerja dan mampu memberikan dukungan ketika sedang bekerja dapat mempertinggi kinerja karyawan.

Menurut hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan bagian produksi PT Madubaru Yogyakarta, adapun permasalahan terkait lingkungan kerja fisik, yaitu yang pertama suhu udara di tempat produksi terasa sangat panas, karena akibat dari pemanasan tungku ketel yang digunakan untuk memasak air tebu menggunakan bahan bakar sisa ampas tebu yang mengakibatkan suhu disekitar tungku produksi mengalami peningkatan, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Kedua, mengenai kebisingan di area produksi yang disebabkan dari mesin penggerak dynamo dan dapat berpengaruh pada pendengaran, sehingga menyebabkan karyawan tidak fokus dalam bekerja. Sedangkan permasalahan terkait lingkungan kerja non fisik, yakni adanya korelasi yang kurang baik diantara karyawan sehingga menyebabkan kerja sama antar kelompok belum berjalan dengan baik, hal tersebut terlihat saat ada tugas yang seharusnya dikerjakan atau dijalankan dengan kelompoknya tetapi mereka melakukannya masih secara individu.

2. Metode

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis kuantitatif. Pelaksanaan penelitian mulai bulan November 2023 hingga bulan Juli 2024 di Bantul.

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi berjumlah sekitar 189 karyawan yang bekerja pada bagian produksi PT Madubaru Yogyakarta. Sampel penelitiannya yaitu sebagian karyawan yang ditentukan melalui teknik *simple random sampling*, sehingga diperoleh sampel 65 karyawan.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan kuesioner sebagai sumber data primer tentang variabel penelitian. Sedangkan data sekunder menggunakan teknik dokumentasi yaitu dari data perusahaan, buku, jurnal, website resmi perusahaan.

2.4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- B = Koefisien Regresi
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Beban Kerja
- X₃ = Lingkungan Kerja

2.5. Uji Parsial (Uji t)

Bertujuan menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Ketentuannya, nilai sig ≤ 0,05 maka setiap variabel bebas memengaruhi variabel terikatnya.

2.6. Uji Simultan (Uji F)

Bertujuan untuk menganalisis dampak dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikatnya. Ketentuannya, nilai sig ≤ 0,05 maka semua variabel bebas memberikan dampak terhadap variabel terikatnya.

2.7. Koefisien Determinasi (R²)

Bertujuan untuk menganalisis besarnya persentase variabel (X) secara simultan dalam memengaruhi variabel (Y). Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R²* karena melibatkan lebih dari dua variabel *independen*.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

3.1.2. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan mengukur item-item pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner, apakah mampu mengukur dengan valid atau tidak valid suatu variabel. Ketentuan dalam pengujian validitas adalah jika r hitung > r tabel, maka setiap item-item dalam instrument valid. Hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung variabel disiplin kerja berkisar 0,567 - 0,739; beban kerja berkisar 0,519 - 0,712; lingkungan kerja berkisar 0,419 - 0,691 dan kinerja karyawan berkisar 0,685 - 0,815. Seluruh item pernyataan tersebut lebih besar dari r_{tabel} 0,244, sehingga dapat dikatakan seluruh item valid.

3.1.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk melakukan pengukuran suatu angket sebagai indikator dari variabel penelitian. Instrument disebut reliabel apabila mempunyai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* variabel disiplin kerja antara 0,862 - 0,877; beban kerja antara 0,649 - 0,670; lingkungan kerja antara 0,859 - 0,869; dan kinerja karyawan antara 0,908 - 0,967. Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0,60. Kesimpulannya instrumen tersebut konsisten dan dapat dipercaya sehingga bisa digunakan untuk penelitian berikutnya.

3.1.4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.008	.935		3.128	.022	
1	X1	.300	.146	.243	2.055	.044
	X2	-.483	.178	-.350	-2.715	.009
	X3	.380	.178	.277	2.141	.036

Persamaan regresi:

$$Y = 3,008 + 0,300X_1 - 0,483X_2 + 0,380X_3$$

Penjelasan:

Nilai konstanta sebesar 3,008 memiliki arti apabila variabel bebas sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 3,008. Nilai koefisien disiplin kerja, sebesar 0,300 memiliki nilai positif, artinya jika disiplin kerja (X_1) naik satu satuan, maka kinerja (Y) akan naik 0,300 satuan dengan asumsi *ceteris paribus*. Nilai koefisien beban kerja sebesar -0,483 bernilai negatif, artinya jika beban kerja (X_2) naik satu satuan, maka kinerja (Y) akan turun -0,483 satuan dengan asumsi *ceteris paribus*. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,380 bernilai positif artinya lingkungan kerja (X_3) naik satu satuan, maka kinerja (Y) akan naik 0,380 satuan dengan asumsi *ceteris paribus*.

3.1.5. Uji t

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai sig disiplin kerja (X_1) sebesar $0,044 < 0,05$. Maknanya kinerja karyawan secara individual dipengaruhi oleh disiplin kerja secara positif. Hipotesis pertama diterima. Nilai sig beban kerja (X_2) sebesar $0,009 < 0,05$. Maknanya kinerja dipengaruhi beban kerja secara negatif. Hipotesis dua diterima. Nilai sig lingkungan kerja (X_3) sebesar $0,036 < 0,05$. Maknanya kinerja dipengaruhi lingkungan kerja secara positif. Hipotesis tiga diterima.

Tabel 2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	1.978	3	.659	3.926	.013 ^b
Residual	10.243	61	.168		
Total	12.221	64			

Tabel 2 memperlihatkan nilai sig $0,013 < 0,05$, artinya disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja memberikan dampak pada kinerja secara simultan. Hipotesis empat diterima.

3.1.6. Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.402a	.162	.121	.40978

Tabel 3 memperlihatkan nilai *Adjusted R Square* 0.121, artinya variabel bebas dalam penelitian ini memengaruhi kinerja (Y) sebesar 12,1%. Sisanya 87.9% disebabkan faktor lainnya di luar penelitian ini.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan variabel disiplin kerja berdampak pada kinerja secara positif. Tingkat disiplin kerja yang tinggi, akan mempertinggi kinerja. Selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Hasibuan (2018), disiplin kerja adalah ketaatan seorang karyawan mengenai peraturan perusahaan yang meliputi disiplin terhadap waktu kerja, standar operasional kerja, dan seluruh prosedur yang berlaku di perusahaan, karena disiplin kerja karyawan yang tinggi akan menyebabkan kinerjanya juga menjadi tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Pасlah, Hapsara, dan Akbar (2024), Amalia dan Indriyaningrum (2023), serta Awang, Prayekti, dan Hartanto (2024), yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

3.2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Beban kerja yang banyak, menyebabkan penurunan pada kinerja karyawannya. Selaras dengan teori yang diungkapkan oleh Koesomowidjojo (2017), beban kerja diartikan sekumpulan tugas yang wajib dikerjakan dengan cepat oleh karyawan di perusahaan sesuai waktu yang ditentukan,

tingginya beban kerja tinggi akan berdampak pada turunnya kinerja. Dengan demikian, tingginya beban kerja, akan menyebabkan kinerja menurun. Penelitian Afgani dan Soliha (2024), Ardelia, Karimudin, dan Santati (2024), dan Sulastri dan Onsardi (2020), membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

3.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan secara positif. Lingkungan kerja yang mendukung, berdampak pada kinerja yang meningkat. Selaras dengan teori yang dikemukakan Sutrisno (2019), lingkungan kerja diartikan semua unsur-unsur yang mendukung pekerjaan karyawan dan berada didekat karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan dalam melakukan pekerjaan, apabila lingkungan kerja disekitar mendukung bisa menyebabkan kinerja menjadi lebih baik. Hal ini sesuai penelitian Kamawati dan Sari (2024), Putri dan Karyaningsih (2024), serta Mulyani dkk (2022), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

3.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi kinerja (Y) secara bersama-sama. Dengan demikian karyawan yang memiliki disiplin dalam bekerja dan didukung oleh adanya kebijakan perusahaan terkait seimbangannya beban kerja dan lingkungan kerja yang nyaman tentu akan membuat karyawan bersungguh-sungguh saat menjalankan tugas sehingga meningkatkan kinerjanya.

4. Simpulan

Kesimpulan yang bisa diambil bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang nyata atas adanya kinerja karyawan baik secara individual ataupun secara bersama-sama.

Selanjutnya, sesuai dengan kesimpulan penelitian ini, rekomendasi yang bisa disampaikan. Pertama, sebaiknya perusahaan memberikan sanksi pada karyawan yang tidak memakai alat pelindung diri sesuai standar operasional yang ditetapkan secara tegas. Kedua, perusahaan membantu menyediakan alat atau mesin untuk menentukan berat tebu yang lebih akurat. Ketiga, perusahaan dapat menambah alat pendingin ruangan seperti kipas angin besar agar suhu udara dalam ruangan menjadi lebih nyaman dan perusahaan dapat menambahkan alat bantu komunikasi seperti handytalkie (HT). Selain itu, perusahaan mengagendakan acara outbond atau *family gathering* agar hubungan antar karyawan dapat terjalin dengan baik.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Afgani, Y., & Soliha, E. 2024. "Pengaruh Setres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Mijen Semarang". *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, Vol.6, No. 1, 1188-1196 (<https://doi.org/10.31539/jomb.v6i3.9106>, diunduh 10 Juni 2024)
- Amalia, S., & Indriyaningrum, K. 2023. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang". *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, Vol. 5, No. 2, 1360-1370. (<https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6982>, diunduh 30 Mei 2024).
- Ardelia, S., Karimudin, Y., & Santati, P. 2023. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Sakinah Palembang". *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, Vol. 6, No. 2, 879-888. (<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3686>, diunduh 10 Juni 2024)
- Ghozali, I. 201). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 201). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Kamawati, L. A., & Sari, D. A. 2024. "Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Pengolahan Hasil Kelautan Di Kabupaten Rembang)". *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, Vol. 9, No. 1, 448. (<https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1673>, diunduh 3 Juni 2024).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. Depok: PT. Rajagrafindo persada.
- Koesomowidjojo, S. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, A.P.. 2016. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, S., Nurcahyati, S., Ismanto, B., & Abidin, A. Z. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Iwan Wedding Organizer". *Jurnal Semarak*, Vol.5, No1 Februari 2022, Hal (9-18), Vol. 5, No. 1, 9-18. (<https://doi.org/10.37792/hinef.v1i1.394>, diunduh 11 Juni 2024)
- Nitisemito, A. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Paslah, R., Hapsara, O., & Akbar, A. 2024. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi". *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, Vol. 9, No. 1, 82. (<https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1465>, diunduh 1 Juni 2024).
- Putri, V. H., & Karyaningsih, K. 2024. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM Polres Karawang". *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, Vol. 9, No. 1, 175. (<https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1541>, diunduh 4 Juni 2024)
- Siagian, S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulastri, & Onsardi. 2020. "Pengaruh Setres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honda Astra Motor Kota Bengkulu". *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, Vol. 21, No. 1, 1-9 (<https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>, diunduh 5 Juni 2024).
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.