

Development of Work Discipline, Compensation and Environment Work on the Performance of Employees of Smec Tempe Soleh Factory

Devana Angela Putri Erintasya¹, Zaki Rahadian^{2*}, Dwi Epty Hidayaty³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Corresponding Author: Devana Angela Putri Erintasya
mn21.devanaerint@mhs.ubpkarawang.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Home Industry, Work Discipline, Tempeh Soleh

Received : 3 April

Revised : 17 Mei

Accepted: 25 Juni

©2023 Erintasya, Rahadian, Hidayaty: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Tempe Soleh is a food company engaged in the processing of heavy food which is located at Jl. Kp. West Sukaseuri No. 74, Kota Baru, Kec. Kota Baru, Karawang, West Java. These MSMEs have not been able to produce Production Employee Performance due to a lack of knowledge in Employee Performance. Therefore, efforts to overcome these problems in this study will drain a good load and most employees are disciplined at work, but the performance of these employees is still below standard. The factory industry provides employees with sufficient wages and benefits, but their performance is still far from expectations and unable to fulfill orders. The work environment has been designed to make employees feel comfortable, but their performance is also subpar. (1) Does work discipline affect the performance of employees in the Tempe Bapa soleh craftsman home industry? Thus the formulation of the case study. 2) What is the effect of wages on the exhibition of MSME workers in the Tempe Bapa soleh processing factory. (3) How does the work zone of the Ayah Soleh UMKM Tempe Factory affect employee performance? 4) How is the performance of employees at the UMKM Tempe Factory Bapa Soleh influenced by the work zone, safety and work discipline simultaneously.

Pengembangan Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Pabrik Tempe Soleh

Devana Angela Putri Erintasya¹, Zaki Rahadian^{2*}, Dwi Epty Hidayaty³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Corresponding Author: Devana Angela Putri Erintasya

mn21.devanaerint@mhs.ubpkarawang.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Home Industri, Disiplin Kerja, Tempe Soleh

Received : 3 April

Revised : 17 Mei

Accepted: 25 Juni

©2023 Erintasya, Rahadian, Hidayaty:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRAK

Tempe Soleh adalah salah satu perusahaan pangan yang bergerak dibidang pengolahan makanan berat yang beralamatkan di Jl. Kp. Sukaseuri Barat No. 74, Kota Baru, Kec. Kota Baru, Karawang, Jawa Barat. UMKM ini belum bisa Kinerja Karyawan Produksi dikarenakan kurangnya pengetahuan dalam Kinerja Karyawannya. Oleh karena itu upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut pada penelitian ini kami akan mempraktikkan ketertiban yang baik serta kebanyakan karyawan yang disiplin dalam bekerja, namun kinerja karyawan tersebut masih di bawah standar. Industri pabrik tempe memberikan kompensasi dan tunjangan yang memadai kepada karyawan, namun kinerja mereka masih jauh dari harapan dan tidak mampu memenuhi pesanan. Lingkungan kerja telah dirancang untuk membuat karyawan merasa nyaman, tetapi kinerja mereka juga di bawah standar. (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada home industri pengrajin Tempe Bapa soleh? Demikian rumusan studi kasus. 2) Bagaimana pengaruh upah terhadap pameran pekerja UMKM di pabrik pengolahan Tempe Bapa soleh. (3) Bagaimana pengaruh zona kerja Pabrik Tempe UMKM Bapa Soleh terhadap kinerja karyawan? 4) Bagaimana kinerja karyawan pada UMKM Pabrik Tempe Bapa Soleh dipengaruhi oleh zona kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perlu bagi kita memahami usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi ialah salah satu aspek utama yang bisa menolong UMKM menggapai kesuksesan serta bertahan di pasar yang kompetitif.

Disiplin kerja, kompensasi, serta area kerja merupakan 3 aspek berarti yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup perilaku serta sikap karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka. Ketertiban yang besar mencerminkan terdapatnya komitmen, integritas, serta tanggung jawab dalam menuntaskan pekerjaan dengan baik serta pas waktu. Kompensasi, di sisi lain, mengaitkan imbalan finansial serta non- finansial yang diberikan kepada karyawan selaku penghargaan atas donasi serta kinerja mereka. Kompensasi yang adil serta mencukupi bisa membagikan motivasi serta mendesak karyawan buat bekerja lebih baik. Terakhir, area kerja mengacu pada keadaan raga serta sosial di tempat kerja yang bisa pengaruhi kepuasan serta kesejahteraan karyawan. Area kerja yang mengasyikkan, nyaman, serta menunjang hendak menolong menghasilkan atmosfer yang kondusif untuk produktivitas serta kreativitas karyawan.

Dalam konteks UMKM pabrik tempe Soleh, disiplin kerja, kompensasi, serta area kerja jadi aspek yang krusial buat tingkatkan kinerja karyawan. Selaku UMKM, pabrik tempe Soleh bisa jadi mempunyai sumber energi terbatas serta tantangan yang unik. Oleh sebab itu, pengelolaan disiplin kerja yang efisien hendak menolong membenarkan kalau karyawan bekerja dengan efektif serta handal. Tidak hanya itu, membagikan kompensasi yang adil serta kompetitif hendak membagikan insentif untuk karyawan buat berkontribusi lebih baik dalam pencapaian tujuan industri. Terakhir, terdapatnya area kerja yang aman serta menunjang hendak tingkatkan motivasi serta kepuasan karyawan, sehingga hendak berakibat positif kepada produktivitas serta mutu tempe yang dihasilkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Bagi Hasibuan (2016: 129) penguatan positif seperti pujian, pengakuan, atau insentif finansial dapat meningkatkan disiplin kerja, sedangkan hukuman atau konsekuensi negatif dapat mengurangi perilaku yang tidak disiplin.

Kompensasi

Sutrisno (2017: 180) pada persepsi individu tentang hubungan antara usaha kerja, kinerja, dan hasil yang diharapkan. Menurut teori ini, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik jika mereka percaya bahwa usaha kerja mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan kompensasi yang sesuai.

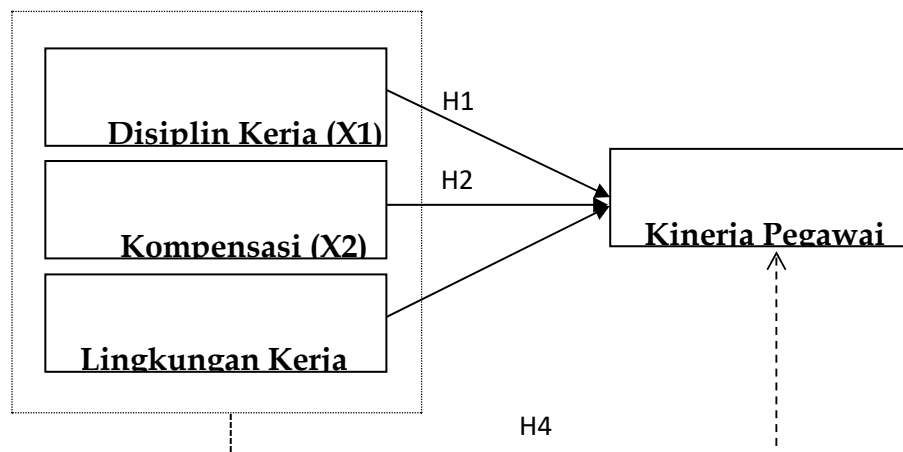
Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 2) menyatakan bahwa wilayah kerja adalah komponen dari seluruh peralatan dan bahan yang dirasakan, wilayah di mana seorang individu bekerja, tata cara kerja, dan pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kolektif.

Kinerja Karyawan

Moehariono, sebagaimana dikemukakan dalam 2012: 95) Efisiensi adalah Persepsi karyawan tentang keadilan, dukungan organisasi, kejelasan peran, dan keadilan imbalan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Jika karyawan percaya bahwa lingkungan kerja mereka adil dan mendukung, mereka cenderung berkinerja lebih baik.

Hipotesis Penelitian



Berikut merupakan paradigma penelitian:

Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber: Pabrik Tempe Soleh, data diolah, periode maret 2023

1. H1: disiplin kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM pabrik Tempe Soleh Karawang
2. H2: Kompensasi mempengaruhi signifikasi terhadap kinerja karyawan UMKM pabrik Tempe Soleh Karawang
3. H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikasi terhadap kinerja karyawan UMKM pabrik Tempe Soleh Karawang
4. H4: Disiplin kerja, kompensasi, serta area kerja secara simultan mempengaruhi signifikasi terhadap kinerja karyawan UMKM pabrik Tempe Soleh Karawang

METODOLOGI

Tata cara riset ini data Tindakan penulis dihubungkan dengan kinerja karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. pemeriksaan ini memakai tata cara riset casual dimana populasi nya merupakan seluruh Karyawan Di UMKM Pabrik Tempe Soleh Kp. Sukaseuri Barat Kabupaten Karawang Metode pengumpulan informasinya memakai kuisioner serta jawabannya memakai skala likert. Dengan pengambilan ilustrasi memakai rumus Slovin serta metode sederhana random sampling.

Sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data esensial, data esensial merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari pengumpul data, Sugiyono (2018: 213). Data penting diperoleh dari efek

samping penyebaran jajak pendapat, survei direncanakan dengan faktor dan penanda dan hal-hal yang diformalkan sebelumnya terkait dengan pelaksanaan pekerja dan disebarluaskan kepada responden yang berada di fasilitas Industri Tempe Soleh, Karawang Rule.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama	Likert
2	Disiplin Kerja (X1)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	Likert
3	Kompensasi (X2)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Likert
4	Lingkungan kerja (X3)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersediannya fasilitas kerja	Likert

Sumber: Pabrik Tempe Soleh, periode maret (2023)

HASIL PENELITIAN

Hasil Kegiatan Kunjungan Industri

Pengujian teori menggunakan cara investigasi tingkat legitimasi dan legitimasi suatu instrumen. Instrumen yang valid atau diterima memiliki validitas yang tinggi, sedangkan instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Berkonsentrasilah pada hasil analisis jalan yang sudah dicoba, hingga hasil pengujian hipotesis selaku berikut:

Tabel 2. Outer Model Disiplin Kerja (X1)

No Item	Indikator	Outer Loading	Kriteria	Keterangan
1	X1	0,482	0,361	Valid
2	X1	0,226	0,361	Tidak Valid
3	X1	0,574	0,361	Valid
4	X1	0,598	0,361	Valid
5	X1	0,618	0,361	Valid
6	X1	0,427	0,361	Valid
7	X1	0,397	0,361	Valid
8	X1	0,218	0,361	Tidak Valid
9	X1	0,535	0,361	Valid
10	X1	0,259	0,361	Tidak Valid
11	X1	0,639	0,361	Valid
12	X1	0,582	0,361	Valid
13	X1	0,613	0,361	Valid
14	X1	0,478	0,361	Valid
15	X1	0,509	0,361	Valid
16	X1	0,359	0,361	Tidak Valid

Sumber: Pabrik Tempe Soleh, data diolah, periode maret 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, bisa dikenal kalau Empat dari 16 pernyataan variabel disiplin kerja memiliki 12 penanda nilai sehingga tidak valid. Salah satunya adalah X1 (Penanda rekan kerja) pada variabel kepuasan kerja yang tidak valid. Untuk Garson (2016), "Spidol pintar tidak terlalu rumit jika menghapus spidol yang tidak memenuhi persyaratan dari spidol lain juga dapat mengatasi", maka ilmuwan menyelesaikan tes ulang dengan menghapus penanda X1 yang tidak valid.

Tabel 3. Pengujian Ulang Outer Model Kompensasi (X2)

No Item	Indikator	Outer Loading	Kriteria	Keterangan
1	X2	0,709	0,361	Valid
2	X2	0,711	0,361	Valid
3	X2	0,682	0,361	Valid
4	X2	0,673	0,361	Valid
5	X2	0,665	0,361	Valid
6	X2	0,774	0,361	Valid
7	X2	0,796	0,361	Valid
8	X2	0,713	0,361	Valid

Sumber: Pabrik Tempe Soleh, data diolah, periode maret 2023

Bersumber pada tabel diatas, hasil pengujian ulang Outer Model Kompensasi X2 membuktikan kalau seluruh penanda dinyatakan penuh kriteria ataupun valid

Tabel 4. Pengujian Ulang Outer Model Lingkungan Keja (X3)

No Item	Indikator	Outer Loading	Kriteria	Keterangan
1	X3	0,843	0,361	Valid
2	X3	0,772	0,361	Valid
3	X3	0,716	0,361	Valid
4	X3	0,806	0,361	Valid
5	X3	0,796	0,361	Valid
6	X3	0,814	0,361	Valid

Sumber: Pabrik Tempe Soleh, data diolah, periode maret 2023

Bersumber pada tabel diatas, hasil pengujian ulang outer model membuktikan kalau seluruh penanda dinyatakan penuh kriteria ataupun valid.

Tabel 5. Pengujian Ulang Outer Model Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Indikator	Outer Loading	Kriteria	Keterangan
1	Y	0,683	0,361	Valid
2	Y	0,652	0,361	Valid
3	Y	0,644	0,361	Valid
4	Y	0,654	0,361	Valid
5	Y	0,735	0,361	Valid
6	Y	0,715	0,361	Valid
7	Y	0,467	0,361	Valid
8	Y	0,773	0,361	Valid
9	Y	0,615	0,361	Valid
10	Y	0,467	0,361	Valid

Sumber: Pabrik Tempe Soleh, data diolah, periode maret 2023

Bersumber pada tabel diatas, hasil pengujian ulang outer model membuktikan kalau seluruh penanda dinyatakan penuh kriteria ataupun valid

Tabel 6. Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,766	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,862	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,878	Reliabel
Kinerja Karyawan (X4)	0,840	Reliabel

Sumber: Pabrik Tempe Soleh, data diolah, periode maret 2023

Jika nilai Cronbach Alpha sebesar 0,60 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja reliabel, maka hasil uji reliabilitas variabel tersebut dapat diketahui pada Tabel 6.

Hasil yang diperoleh menunjukkan keandalan variabel kinerja karyawan, kompensasi, zona kerja, dan disiplin kerja, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian ini.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 7. R-Square

Variabel	R Square
Disiplin Kerja	0,949
Kompensasi	0,377
Lingkungan Kerja	0,279
Kinerja Karyawan	0,126

Sumber: Pabrik Tempe Soleh, data diolah, periode maret 2023

R-Square (R²) bisa menampilkan kokoh dampak lemah yang dibawa oleh variabel dependen pada faktor bebas. Chin's name (Lathan dan Ghazali, 2012:85), nilai R-Square (R²) sebesar 0,60 tergolong pada model kuat, nilai R-Square (R²) sebesar 0,33 tergolong pada model sedang, dan R-Square (R²) tergolong pada model sedang. nilai 0,19 termasuk dalam model yang lemah. Jika variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai 0,949 yang menunjukkan model lemah, dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,126 yang menunjukkan model sedang, maka hasil pengujian meyakinkan.

Tabel 8. Path Coefficients

Hipotesis	Original Sampel (0)	T Statistic	P Value	Ket.
Disiplin Kerja (X1)-> Kompensasi (X2)	0,926	4,454	0,000	Di terima
Lingkungan Kerja (X3)-> Kinerja Kerja (Y)	0,517	2,895	0,078	Di Terima

Sumber: Pabrik Tempe Soleh, data diolah, periode maret 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, hingga bisa disimpulkan selaku beirut:

1. Disiplin kerja (X1) mempengaruhi positif sebesar 0,926 terhadap Kompensasi (X2) serta signifikan dengan nilai t sebesar 4,454 < 0,000.
2. Lingkungan kerja (X3) mempengaruhi signifikan dengan nilai t 2,895 > 0,078 terhadap prestasi kerja (Y) dan negatif sebesar -0,517.

Hipotesis	Original Sampel (0)	T Statistic	P Value	Ket
Disiplin Kerja (X1)-> Kompensasi (X2)	-0,345	1,650	0,47	Di Terima
Lingkungan Kerja (X3)-> Kinerja Kerja (Y)				

Tabel 9. Specific Indirect Effects

Sumber: Pabrik Tempe Soleh, data diolah, periode maret 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, bisa disimpulkan kalau pengembangan Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kompensasi (X2), Wilayah Kerja (X3), dan Prestasi Kerja (Y) adalah signifikan dengan nilai t sebesar 1 dan berpengaruh negatif sebesar -0,345.

Rumus menghitung Harga Pokok Produksi:

Harga pokok produksi = biaya bahan baku, tenaga kerja, dan overhead pabrik,
Rp. 50.726.000 + Rp. 14.300.000 + Rp. 4.420.000 = Rp. 69.446.000

PEMBAHASAN

Hasil kunjungan home industri pada pabrik tempe soleh mengungkapkan beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan usaha tersebut. Permasalahan-permasalahan tersebut antara lain:

1. Pengembangan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM PABRIK Tempe Soleh Karawang

Selama kunjungan indusri, ditemukan bahwa karyawan home industry kurang disiplin dalam mengikuti jam operasional yang telah ditetapkan. Hal ini mengakibatkan tidak adanya konsistensi dalam 8 jam perebusan kacang kedelai dan mengganggu efisiensi operasional. Solusinya adalah meningkatkan disiplin dengan menetapkan jadwal yang jelas dan

memastikan kepatuhan dalam mengikuti jam operasional yang telah ditentukan

2. Pengembangan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM PABRIK Tempe Soleh Karawang

Dalam kunjungan industri, ditemukan bahwa kinerja karyawan kurang memperhatikan bahan baku yang telah habis. Hal ini menyebabkan terjadinya kekurangan stok kacang kedelai dan penudaan dalam produksi. Untuk mengatasi permasalahan ini, perlu ditingkatkan manajemen persediaan dengan melakukan pemantauan yang lebih aktif terhadap stok bahan baku, melakukan peramalan permintaan, dan mengoptimalkan proses pengadaan.

3. Pengembangan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM PABRIK Tempe Soleh Karawang

Kinerja karyawan mengakui bahwa kurangnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menjadi kendala dalam pengelolaan home industri pabrik tempe soleh. Kebutuhan tenaga kerja yang tidak teridentifikasi dengan baik menyebabkan masalah dalam penanganan lonjakan permintaan atau kekurangan karyawan saat diperlukan. Solusinya adalah meningkatkan kedisiplinan dengan mengidentifikasi kebutuhan kinerja karyawan secara tepat, menerapkan proses rekrutmen yang efektif, serta pelatihan dan pengembangan yang sesuai kepada karyawan

Dengan mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut, dapat diharapkan peningkatan kualitas pengelolaan home industri pabrik tempe soleh. Disiplin terhadap jam kerja operasional akan meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi operasional. Manajemen persediaan yang optimal akan memastikan ketersediaan bahan baku yang mencukupi dan kelancaran proses produksi. Kompensasi SDM yang baik akan mendukung penanganan permintaan dengan baik dan memberikan peluang untuk pengembangan karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pengelolaan, upaya yang dihasilkan dari kunjungan industri ini adalah pentingnya meningkatkan disiplin terhadap jam kerja, meningkatkan manajemen persediaan, serta memperkuat kompensasi. Dengan implementasi solusi-solusi tersebut, diharapkan home industri pabrik tempe soleh dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, efisiensi operasional.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan informasi yang diberikan mengenai Dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik UMKM Tempe Soleh:

1. Pada home industri pabrik tempe soleh, telah mempengaruhi kinerja karyawan dan disiplin secara keseluruhan. Permasalahan yang dihadapi, seperti kurangnya disiplin terhadap jam kerja, manajemen persediaan yang kurang optimal, dan kompensasi yang kurang efektif, menjadi semakin kompleks dibawah pengaruh lingkungan kerja. Penurunan pendapatan, penurunan jumlah

pelanggan, dan gangguan dalam rantai pasokan juga menjadi tantangan yang dihadapi.

2. Namun kompensasi dalam pembahasan diatas, telah disoroti tindakan yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut Meningkatkan disiplin terhadap kinerja karyawan, memperbaiki manajemen persediaan, dan meningkatkan kompensasi menjadi fokus penting untuk meningkatkan kinerja karyawan home industri pabrik tempe soleh.

3. Dalam kesimpulan, telah memberikan dampak yang signifikan pada home industry tempe soleh dan wirausaha secara umum. Namun, dengan mengimplementasikan Langkah-langkah perbaikan yang telah dijelaskan, serta beradaptasi dengan perubahan situasi, wirausaha dapat mengatasi tantangan dan meningkatkan disiplin home industry mereka. Fleksibilitas, inovasi, dan adaptasi menjadi kunci dalam menjaga kelangsungan home industry dan mencapai keberhasilan ditengah situasi yang sulit ini.

Rekomendasi

Menambahkan opsi makanan yang cocok untuk dikonsumsi di rumah atau untuk dibawa pulang, serta memberikan penawaran khusus atau diskon, dapat menarik minat pelanggan. Keempat, menjalin kolaborasi dengan mitra lokal seperti penjual bahan baku atau penyedia layanan pengiriman dapat membantu meningkatkan pasokan dan mencapai pelanggan dengan lebih efisien. Terakhir, tetap fleksibel dan inovatif dalam menghadapi perubahan situasi. Mengamati tren pasar, merespons permintaan pelanggan, dan mengembangkan produk atau layanan baru akan membantu home industri tempe soleh untuk tetap relevan dan berkembang di tengah situasi sulit ini.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung, 1990.

Jalil, Prayogi Abd. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Candana Putra Nusantara." *Jurnal Manajemen Bisnis* 8, no. 01 (2018).
<https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jmb/article/view/7053>

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.

Salami, Indah Rachmatiah Siti. *Kesehatan Dan Keselamatan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016.
<https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=gPx5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP2&dq>

Sutoyo. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Profinsi Sulawesi Tengah." *Jurnal Katalogis* 4, no. 3 (2016).

Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.