

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KEMANGKIRAN (*ABSENTEEISM*) GURU MADRASAH DI BAWAH YAYASAN  
PONDOK PESANTREN ADDINUL QOYYUM GUNUNG SARI**

**Muhamad Suhardi**

Universitas Pendidikan Mandalika  
ardhysmart7@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kemangkiran (*Absenteeism*) guru madrasah di bawah binaan yayasan Pondok Pesantren Addinul Qoyyum tahun ajaran 2021/2022. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh guru di lingkungan yayasan Pondok Pesantren Addinul Qoyyum Gunung Sari dengan menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan dalam pengujian hipotesis. Jumlah 57 guru sebagai sampel dipilih dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan: terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap absensi; terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap absensi; terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Simpulan setiap perubahan atau variasi yang terjadi pada absensi guru di lingkungan yayasan Pondok Pesantren Addinul Qoyyum Gunung Sari dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Absenteeism, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja,

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of leadership style and job satisfaction on absenteeism (absenteeism) of madrasa teachers under the guidance of the Addinul Qoyyum Islamic Boarding School Foundation for the 2021/2022 academic year. This research was conducted on all teachers in the Pondok Pesantren Addinul Qoyyum Gunung Sari foundation using a survey method with path analysis applied in hypothesis testing. The number of 57 teachers as the sample was selected using the Slovin formula. The results showed: that there is a direct influence of leadership style on absenteeism; there is an immediate effect of job satisfaction on absenteeism; there is a direct influence of leadership style on job satisfaction. In conclusion, leadership style and job satisfaction influence every change or variation that occurs in teacher absenteeism in the Pondok Pesantren Addinul Qoyyum Gunung Sari foundation.*

*Keywords: leadership style, job satisfaction, absenteeism.*

**PENDAHULUAN**

Kehidupan suatu organisasi atau lembaga yang kondusif adalah harapan setiap elemen yang ada dalam suatu lembaga tersebut, baik yang menduduki jabatan sebagai

pimpinan maupun bawahan. Namun untuk menciptakan suasana lembaga yang kondusif tersebut tidaklah mudah untuk diwujudkan. Hal ini mengingat bahwa sikap dan perilaku tiap elemen dalam suatu lembaga memiliki karakteristik yang berbeda-beda (Purnomo, 2019).

Oleh karena itu, sudah menjadi hal yang biasa bahwa dalam suatu lembaga terjadi perbedaan-perbedaan sikap dan perilaku dari setiap elemen yang ada di lembaga tersebut (Nasrudin et al., 2021). Selain itu, Penanganan perilaku individu dalam organisasi seperti kinerja, komitmen, kepuasan kerja adalah sangat penting karena semua itu terkait dengan penanganan sumber daya manusia oleh organisasi (Prasada et al., 2020). Organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya dalam upaya mencapai tujuan secara efektif. Salah satu determinan dari perilaku dalam organisasi yang sering dikaji adalah pergantian karyawan, kinerja manusia, manajemen, dan kemangkiran (Novitasari et al., 2021).

Kemangkiran berkaitan erat dengan masalah-masalah kinerja. Hal ini bisa disebabkan karena sakit, stres, frustrasi dalam pekerjaan dan faktor-faktor lainnya yang pada gilirannya akan mengakibatkan penurunan produktivitas (Siagian, 2021). Sumber daya manusia sebagai aset yang paling besar dalam suatu lembaga bisa terhambat pelayannya kalau kemangkiran ini tidak ditangani secara serius. Besarnya biaya yang dikeluarkan akan menjadi beban setiap organisasi. Penyebab dan jenis kemangkiran ini bermacam-macam dan dilakukan oleh pekerja dari segala umur dan jenis kelamin (Alam et al., 2021; Husein et al., 2022). Seringkali alasan-alasan yang dikemukakan oleh karyawan terhadap kemangkirannya cenderung dicari-cari. Alasan yang paling sering diberikan adalah masalah kesehatan. Di Indonesia terlihat pola-pola kemangkiran yang hampir membudaya seperti perayaan-perayaan Lebaran, Natal dan Tahun Baru dimana waktu libur cenderung diperpanjang tanpa seijin lembaga. Lebih parah lagi kalau hari kerja berada diantara dua hari libur seperti libur nasional pada hari jum'at sehingga hari sabtu dianggap hari tanggung untuk bekerja. Apapun alasannya, kemangkiran karyawan lebih banyak memiliki konsekuensi negatif daripada positifnya (Syukur et al., 2021). Oleh karena itu, masalah kemangkiran seperti ini perlu didiagnosis untuk mencari sumber penyebabnya. Kalau sudah diidentifikasi baru bisa dilakukan upaya-upaya penanggulangannya (Anastasiou et al., 2021).

Lembaga pendidik sebagai lembaga pencetak generasi cerdas tentu diharapkan mampu mengatasi berbagai masalah yang dihadapi termasuk masalah kemangkiran sumber daya yang dimiliki. Tingkat kemangkiran tidak jarang menjadi masalah utama yang dihadapi oleh berbagai lembaga pendidikan utamanya terkait tingkat kemangkiran guru (Peele et al., 2021).

Ketua Yayasan Pondok Pesantren Addinul Qoyyum Kapek Kecamatan Gunung Sari Kabupaten Lombok Barat, menuturkan bahwa masalah kemangkiran juga menjadi salah satu masalah yang dihadapi lembaga yang dipimpinnya. Diantaranya motivasi pegawai dan guru, disiplin kerja, komitmen, dan termasuk juga tingkat kemangkiran guru berupa penambahan hari libur secara sepihak oleh guru terutama setelah libur panjang. Bahkan ketidakhadiran guru setelah libur panjang dapat mencapai 60%.

Hal senada juga diutarakan oleh salah satu pimpinan madrasah di bawah binaan Yayasan Pondok Pesantren Addinul Qoyyum Kapek, yang mengatakan bahwa pada hari libur terkadang guru memperpanjang hari liburnya terutama di hari raya dan libur semester.

Hal ini tentu tidak dapat dibiarkan berlangsung terus-menerus mengingat peran dan fungsi guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan di pondok pesantren sehingga guru merupakan komponen yang cukup penting jika dilihat dari tugas dan fungsinya yang telah diutarakan sebelumnya.

Berdasarkan informasi dari pimpinan pondok pesantren di bawah binaan yayasan Addinul Qoyyum bahwa tingginya tingkat kemangkiran bukan tidak mungkin dapat mengganggu komponen lainnya sehingga kualitas penyelenggaraan pondok pesantren di bawah binaan Yayasan Addinul Qoyyum seperti yang diharapkan akan sulit terwujud. Kemangkiran merupakan salah satu permasalahan yang banyak dihadapi oleh suatu lembaga. Permasalahan ini tidak memandang usia baik muda maupun tua, begitupun dengan jenis kelamin baik pria maupun wanita. Hal ini menyebabkan permasalahan kemangkiran menjadi suatu hal yang penting untuk diselesaikan.

Kemangkiran adalah kegagalan karyawan untuk melaporkan pekerjaannya atau tetap bekerja sesuai jadwal tanpa harus memperhatikan alasannya. kemangkiran adalah bentuk kegagalan karyawan mematuhi jadwal kerjanya dan kegagalan untuk melaporkan apa yang seharusnya menjadi kewajibannya terhadap organisasi (Taibi et al., 2021). Kemangkiran merujuk pada ketidakhadiran seseorang pada pekerjaan atau pada tempat kerjanya tanpa memberikan keterangan. Kemangkiran adalah praktek untuk menjauh dari pekerjaan dengan alasan yang tidak baik. Menurut (Miraglia et al., 2021), menjelaskan bahwa kemangkiran adalah beban bagi suatu perusahaan, bahwa pekerjaan awalnya dianggap berasal dari tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan oleh seseorang yang dibayar ketika orang tersebut tidak hadir. Dijelaskan bahwa ketidakhadiran tanpa ijin, atau kemangkiran, didefinisikan sebagai suatu peristiwa ketika seorang karyawan tidak melaporkan dirinya untuk bekerja, pada saat terdapat kewajiban mengikat, dan dilakukan tanpa persetujuan (Papakonstantinou et al., 2022).

Konsep tentang kepemimpinan secara sederhana berupa kepemimpinan dapat diuji dengan mengkaji beberapa elemen dasarnya, salah satunya adalah dengan menggunakan berbagai gaya kepemimpinan (Anastasiou et al., 2021). Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanyalah yang membedakan dirinya dengan pemimpin lain (Chang et al., 2021). Gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari ciri-ciri, keterampilan dan perilaku pemimpin yang digunakan sebagai cara berinteraksi dengan bawahan. Bila dikatakan bahwa gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu (Oubrich et al., 2021). Gaya kepemimpinan adalah cara dimana manajer menjalankan peran kepemimpinannya yang merupakan ciri pendekatan mereka untuk mengelola orang. Gaya kepemimpinan adalah cara dimana fungsi kepemimpinan dilakukan, cara di mana manajer biasanya berperilaku terhadap anggota kelompok. dapat disintesis gaya kepemimpinan adalah perilaku pimpinan dalam mempengaruhi bawahan sebagai upaya mencapai tujuan (London et al., 2021).

Adapun Para ahli manajemen memberikan definisi atau konsep mengenai kepuasan kerja dengan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda, namun makna yang terkandung dari definisi yang mereka ungkapkan pada umumnya sama, yaitu bahwa kepuasan kerja itu adalah sikap dan perasaan umum dari seorang pekerja

terhadap pekerjaannya (Sembiring et al., 2021). Dengan kata lain, kepuasan kerja secara umum menyangkut persepsi seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja menghayati pekerjaannya. Ini merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan atas hasil evaluasi dari aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaannya (Fikri et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap bahwa individu memiliki kemampuan terkait pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, berdasarkan faktor lingkungan kerja, di antaranya adalah gaya supervisor, kebijakan-kebijakan, prosedur, afiliasi tim kerja, kondisi kerja, serta keuntungan yang diperoleh (Catharina et al., 2019). Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan dan emosi yang menguntungkan dan tidak menguntungkan karyawan terhadap pekerjaannya (Pazim et al., 2021). Sedangkan yang lain menguraikan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian dari pekerjaan atau pengalaman kerja (Farivar et al., 2021).

Selain penelitian ini banyak penelitian – penelitian yang terdahulu yang membahas gaya kepemimpinan atau kepuasan kerja terhadap kemangkiran (*absenteeism*) guru madrasah, yang membedakan dengan penelitian ini adalah tempat penelitian dan variabel yang diteliti. Pada penelitian ini membahas tentang gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Addinul Qoyyum Kapek Kecamatan Gunung Sari, Kabupaten Lombok Barat tahun ajaran 2021/2022. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh langsung; (1) gaya kepemimpinan terhadap kemangkiran, (2) kepuasan kerja terhadap kemangkiran, dan (3) gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan teknik analisis jalur dan pelaksanaannya selama tiga bulan mulai bulan Oktober 2021 s/d Januari 2022.

Sampel dalam penelitian ini sejumlah 57 guru di Pondok Pesantren Addinul Qoyyum. Sampel yang digunakan untuk uji coba dalam penelitian sebanyak 20 orang. Data penelitian didapat dengan menggunakan instrumen. Analisa data untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikan regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan pengujian penormalan data dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji-Liliefors, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan teknik analisis jalur.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kemangkiran ( $X_3$ )**

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kemangkiran guru Pondok Pesantren Addinul Qoyyum Kapek Kecamatan Gunung Sari, Kabupaten Lombok Barat tahun ajaran 2021/2022 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,327 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,244. Dengan demikian, terwujudnya gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh langsung negatif terhadap menurunnya tingkat kemangkiran.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kemangkiran ( $X_3$ )**

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kemangkiran guru Pondok Pesantren Addinul Qoyyum Kapek Kecamatan Gunung Sari, Kabupaten Lombok Barat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,337 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,259. Dengan demikian, meningkatkan kepuasan kerja dapat mengurangi tingkat kemangkiran guru.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru Pondok Pesantren Addinul Qoyyum Kapek Kecamatan Gunung Sari, Kabupaten Lombok Barat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,319 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,319. Dengan demikian, pemimpin yang mewujudkan gaya kepemimpinan yang baik maka kepuasan kerja guru dapat meningkat.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kemangkiran ( $X_3$ )**

Berdasarkan hasil uji analisis adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kemangkiran guru, Pondok Pesantren Addinul Qoyyum Kapek Kecamatan Gunung Sari, Kabupaten Lombok Barat tahun ajaran 2021/2022 dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,327 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,244.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rosalina et al., 2020), yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara langsung, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kemangkiran ( $X_3$ )**

Berdasarkan hasil uji analisis dapat dilihat adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kemangkiran guru Pondok Pesantren Addinul Qoyyum Kapek Kecamatan Gunung Sari, Kabupaten Lombok Barat dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,337 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,259.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Utami et al., 2019), dalam hasil penelitiannya yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kemangkiran (*absenteeism*) guru di SMK Se-Kota Bekasi. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan Day, (2018) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kepuasan kerja terhadap kemangkiran dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,454 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,339.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

Berdasarkan hasil uji analisis dapat dilihat adanya pengaruh, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru Pondok Pesantren Addinul Qoyyum Kapek Kecamatan

Gunung Sari, Kabupaten Lombok Barat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,319 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,319.

Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Munandar et al., 2020) yang menguraikan hasil penelitiannya yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja mempunyai secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng SS jln. Bantul dengan  $f$  hitung 19,938 dengan nilai signifikansi 0,000.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya maka temuan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: terdapat pengaruh langsung negatif gaya kepemimpinan terhadap kemangkiran. Artinya penurunan harus diawali dengan mewujudkan gaya kepemimpinan yang baik; terdapat pengaruh langsung negatif kepuasan kerja terhadap kemangkiran. Artinya penurunan tingkat kemangkiran harus diawali dengan meningkatkan kepuasan kerja guru; terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan kepuasan kerja harus diawali terlebih dahulu dengan mewujudkan gaya kepemimpinan yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. A., & Nurhalimah, T. P. A. (2021). *Pengaruh Disiplin Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pasda Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda*. OSF Preprints. <https://osf.io/4c68u>
- Anastasiou, S., & Garametsi, V. (2021). Perceived leadership style and job satisfaction of teachers in public and private schools. *International Journal of Management in Education*, 15(1), 58. <https://doi.org/10.1504/IJMIE.2021.111817>
- Catharina, T., Idayanti, N., & Musran, M. (2019). The Effect of Discipline, Work Motivation, Work Expenses on Employee Performance Through Work Satisfaction. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. <https://feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/hjabe/article/view/423/324>
- Chang, H.-T., Chou, Y.-J., Miao, M.-C., & Liou, J.-W. (2021). The effects of leadership style on service quality: enrichment or depletion of innovation behaviour and job standardisation. *Total Quality Management & Business Excellence*, 32(5-6), 676–692. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1626708>
- Day, H. A. Z. (2018). Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Kemangkiran (Absenteeism) Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 191–200. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jmp.v9i2.10811>
- Farivar, F., & Richardson, J. (2021). Workplace digitalisation and work-nonwork satisfaction: the role of spillover social media. *Behaviour & Information Technology*, 40(8), 747–758. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2020.1723702>
- Fikri, M. A. A., Asbari, M., Hutagalung, D., Amri, L. H. A., & Novitasari, D. (2021). Quo Vadis Motivasi Intrinsik Pegawai: Peran Strategis Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(6), 4025–4040. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1397>

- Husein, A. M., & Harahap, M. K. (2022). Teknik Data Science di Bidang Kesehatan : Menganalisis Faktor penting Ketidakhadiran Janji Medis Pasien. *Data Sciences Indonesia (DSI)*, 1(2), 50–61. <https://doi.org/10.47709/dsi.v1i2.1314>
- London, M., & Sherman, G. D. (2021). Becoming a Leader: Emergence of Leadership Style and Identity. *Human Resource Development Review*, 20(3), 322–344. <https://doi.org/10.1177/15344843211009632>
- Miraglia, M., & Johns, G. (2021). The Social and Relational Dynamics of Absenteeism From Work: A Multilevel Review and Integration. *Academy of Management Annals*, 15(1), 37–67. <https://doi.org/10.5465/annals.2019.0036>
- Munandar, S. A., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EBBANK*, 11(2), 45–56. <http://ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/209>
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i1.1888>
- Novitasari, E., Wibowo, T. S., SE, M. P., & SM, M. (2021). Pengaruh Kemangkiran, Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lumina Packaging Sidoarjo. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 2(2), 112–120. <http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/4098/3056>
- Oubrich, M., Hakmaoui, A., Benhayoun, L., Solberg Söilen, K., & Abdulkader, B. (2021). Impacts of leadership style, organizational design and HRM practices on knowledge hiding: The indirect roles of organizational justice and competitive work environment. *Journal of Business Research*, 137, 488–499. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.045>
- Papakonstantinou, D., & Tomos, C. (2022). Workplace productivity loss as a result of absenteeism and presenteeism in chronic and episodic migraine: a scoping review. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(1), 38–53. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-05-2021-0123>
- Pazim, K. H., Roslinah, M., Fzlinda, F. N., Juliana, L., & bin Nordin, M. N. (2021). Special Education Teachers Job Satisfaction In Malaysia: A Review Khairul. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5329–5332. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6758>
- Peele, M., & Wolf, S. (2021). Depressive and anxiety symptoms in early childhood education teachers: Relations to professional well-being and absenteeism. *Early Childhood Research Quarterly*, 55, 275–283. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2020.11.008>
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6787>

- Purnomo, S. A. (2019). Pengembangan Organisasi dan Organisasi yang Sehat: Kreatifitas, Strategi Serta Tantangan Sekolah. *Jurnal Alasma: Media Informasi Dan Komunikasi Ilmiah*, 1(2), 261–270. <https://jurnalstitmaa.org/alasma/article/view/18>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v4i1.6775>
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 201. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9091>
- Syukur, S. B., & Asnawati, R. (2021). Motivasi Kerja dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo. *Zaitun (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 7(2), 1–6. <https://journal.umgo.ac.id/index.php/Zaitun/article/view/1152/681>
- Taibi, Y., Metzler, Y. A., Bellingrath, S., & Müller, A. (2021). A systematic overview on the risk effects of psychosocial work characteristics on musculoskeletal disorders, absenteeism, and workplace accidents. *Applied Ergonomics*, 95, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103434>
- Utami, P. P., Vioreza, N., Putra, N. L. J., & Sailah, I. (2019). Analisis Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja dan Kemangkiran (Absenteeism) Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Negeri Se-Kota Bekasi. *Visipena Journal*, 10(1), 94–112. <https://doi.org/10.46244/visipena.v10i1.493>