

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN**
(Studi Kasus PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu)

Imam Ashyari

Universitas Muhammadiyah Bengkulu
tinibkl9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan bulan Januari 2021. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu, sedangkan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu yang berjumlah 166 orang. Hal ini berarti bahan sampel menggunakan metode kuantitatif.

Dengan teknik analisis data uji penelitian, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Pengaruh Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan (Y) dengan Hasil regresi linier berganda didapat persamaan sebagai berikut : $Y = 18.325 + 0.911 (X_1) + -0.721 (X_2) + 0.255 (X_3)$. serta koefisien determinasi sebesar $R_2 = 0.349$ atau sekitar (34,9%). Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variable Kompensasi (X_1) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.594 > 1.97472$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$). Variabel Beban Kerja (X_2) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2.116 > 1.97472$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.028 < 0,050$), dan Disiplin Kerja (X_3) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.684 > 1.97472$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$). Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28.930 > 2.666$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap variable Kepuasan Karyawan (Y).

Kata kunci : pengaruh kompensasi, beban kerja, disiplin kerja, kepuasan karyawan

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of compensation, workload and work discipline toward employees' satisfaction at PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu. This study used quantitative methods. This research was conducted on January 2021. The population of this study were employees at PT. Narendra Yoga Dewa Bengkulu. The sample of this study were totaling 166 people. The results of the study show that the effect of compensation (X1), workload (X2) and work discipline (X3) have an effect toward employees' satisfaction (Y) with multiple linear regression results obtained by the following equation: $Y = 18.325 + 0.911 (X_1) + -0.721 (X2) + 0.255 (X3)$. and the coefficient of determination of $R^2 = 0.349$ or approximately (34.9%). The results of the tests have been carried out that the compensation variable (X1) shows $t_{count} > t_{table}$ ($4.594 > 1.97472$) and ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.050$). Workload variable (X2) shows $t_{count} > t_{table}$ ($-2.116 > 1.97472$) and ($\text{sig } \alpha = 0.028 < 0.050$), and Work Discipline (X3) shows $t_{count} > t_{table}$ ($3.684 > 1.97472$) and ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.050$). The results of the F test show the value of $F_{count} > F_{table}$ ($28.930 > 2.666$) and ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.050$). So it can be concluded that the variables of Compensation (X1), Workload (X2), and Work Discipline (X3) give effect partially or simultaneously toward the employees' satisfaction variable (Y).

Keywords: *Compensation, Workload, Work Discipline, Employees' Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti : kompensasi, beban kerja, disiplin kerja, kepuasan sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia dengan kepuasan kerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja pegawai yang baik pula.

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kemajuan era globalisasi merupakan setiap perusahaan ikut berkembang dan bersaing dalam dunia usaha yang semakin kompetitif. Menurut Dessler (2013) merupakan sumber daya manusia proses mengenai karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja, kesehatan kerja, dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik akan tetapi menimbulkan ketidaknyamanan pada karyawan dalam bekerja sehingga apa yang dihasilkan karyawan atas pekerjaannya akan kurang bermanfaat bagi perusahaan, maka dari itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Kenyamanan dalam bekerja juga merupakan suatu kepuasan yang dirasakan oleh setiap karyawan.

Menurut Danang Sunyoto (2013). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas dan produktivitas kerja, apabila karyawan merasa

puas maka akan menghasilkan hal yang positif dengan apa yang dikerjakan dan mempengaruhi pada kinerja karyawan sendiri, tentu akan sangat berpengaruh pada pencapaian perusahaan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya pemberian kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja (Asmawi, 2017; Onsardi, 2018) .

Kepuasan Kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Menurut Handoko (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya”.

Menurut Wirawan (2013), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut tidak puas dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja (Badriyah, 2015; Onsardi, 2018). merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Asmawi (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah faktor kompensasi dan pemberdayaan.

Menurut Dessler (2007), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua acara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi. Menurut Wahjono (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang non keuangan.

Sedangkan menurut Mondy (2008) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Sedangkan menurut Sikula yang dikutip Mangkunegara (2007) bahwa kompensasi sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dengan hasil kerja mereka. Menurut Notoatmodjo (2003:153) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan serta dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawannya itu. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang

potensial keluar dari perusahaan. Menurut Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Utomo dan Sugiarto (2007). Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung didalam usaha perusahaan untuk memotivator para karyawannya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Mahendrawan dan Indrawati (2015) Beban kerja merupakan suatu yang dapat dilihat dari fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik terlalu lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Jika menerapkan ketepatan beban kerja yang menghindarkan karyawan dengan banyaknya aktivitas dan kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan termotivasi yang mengakibatkan terjadinya kedisipinan karyawan dan karyawan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011) bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja suatu yang mencerminkan besarnya tanggung jawab jurnal disrupsi bisnis, seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu, dimana perusahaan yang dipimpin oleh Bapak Triyono. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, peneliti memilih PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu sebagai obyek penelitian didasari oleh beberapa pertimbangan. PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang Outsourcing yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Bengkulu.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti, dari hasil survey dan wawancara yang dilakukan pada Bapak Vaugustino Giuliandou selaku HRD pada PT. Narendra Yoga Dewa Bengkulu. Penelitian di PT Narendra Yoga Dewa Bengkulu. Sedangkan menurut Rizki Pratama Putra sebagai karyawan di PT. Narendra Yoga Dewa Bengkulu, Bahwa Kepuasan Kerja di PT. Narendra Yoga Dewa Bengkulu masih rendah, hal ini di karena Kompensasi masih rendah dan Beban kerja yang di berikan cukup berat. Selain itu, Disiplin kerja keryawan juga mengalami sedikit masalah.

Kompensasi yang diberikan dinilai rendah atau terlalu tinggi terhadap karyawan. Keadaan ini akan menimbulkan penafsiran yang beragam diantara karyawan, mungkin ada yang puas dan ada yang tidak puas, Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada PT. Narendra Yoga Dewa Bengkulu, memberikan kompensasi dengan bentuk pemberian insentif kepada karyawan untuk meningkatkan kerja karyawan.

Beban kerja yang melebihi kapasitas akan mengakibatkan karyawan burnout, mengalami kelelahan fisik dan mental, hingga akhirnya menimbulkan stres kerja. Stres

yang muncul ini sudah pasti akan mengganggu kinerja dan performa sehari-hari karyawan s. Produktivitas menurun, kurang fokus, dan sebagainya, yang nantinya akan berakibat juga pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Disiplin kerja yang menjadi penyebabnya yaitu, jika gaji yang diterima karyawan jumlahnya sangat memuaskan maka akan membuat karyawan lebih semangat berkerja karena merasa dirinya dihargai dengan baik oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Narendra Yoga Dewa Bengkulu. Alamat, Jalan Indragiri, Nomor 20B. RT. 03/RW. 01, Waktu penelitian pada bulan dari Januari 2021 sampai dengan selesai .

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, dengan analisis data secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2014) Dalam penelitian survey, pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Menurut Wibisono (2000), Survey merupakan teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner. Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal (causal research), yaitu mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012) dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karya Outsourcing di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu yang berjumlah 284 karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Untuk menentukan besarnya sampel dari jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 284 orang karyawan, maka peneliti menggunakan rumus dari slovin sebagai berikut :

$$n = 284 / (1+(284 \times 0.05^2))$$

$$n = 284 / (1+ (284 \times 0.0025^2))$$

$$n = 284 / (1+ 0.71)$$

$$n = 284 / 1.71$$

$$n = 166$$

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Oleh karena itu, penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan tepat.

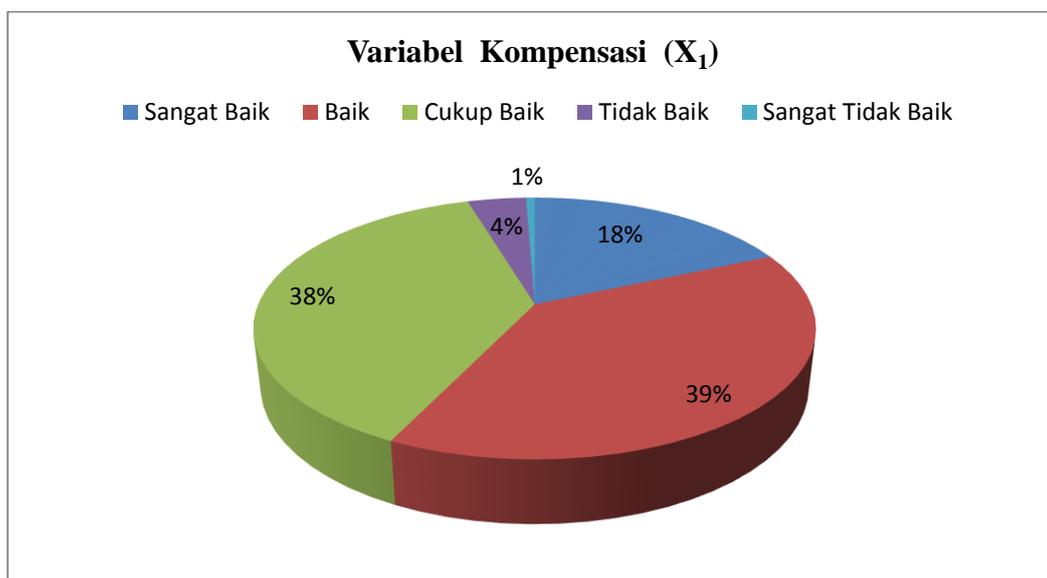
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 012). Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari karakteristik responden, pernyataan pada Variabel Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta pernyataan pada variable kinerja.

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, menurut Sugiyono (2014) menyatakan skala ordinal sebagai berikut : “skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur”. Analisis data menggunakan uji deskriptif dan inferensial menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)

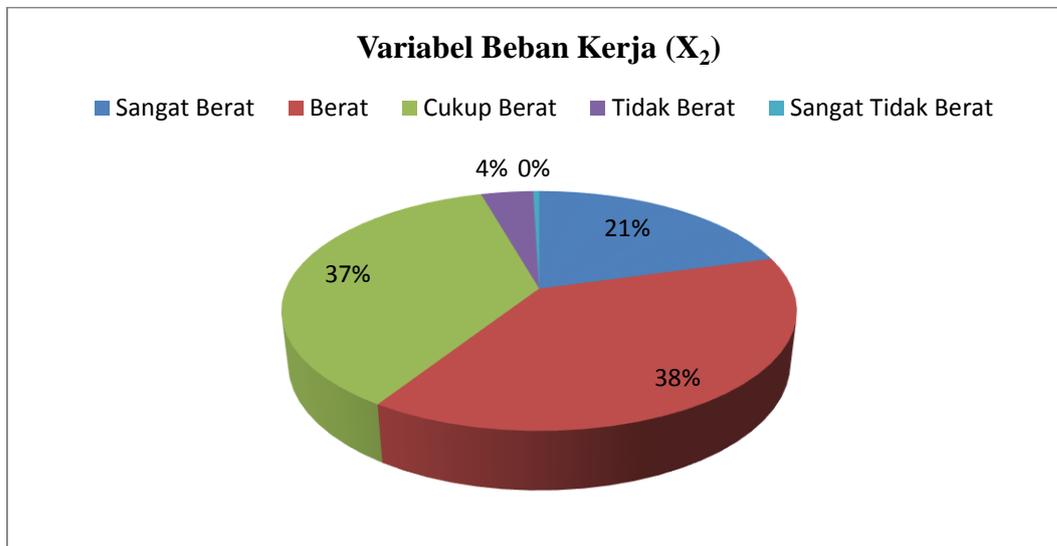
Pada variabel Kompensasi (X_1) terdapat 6 pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi adalah diketahui rata-rata jawaban responden variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai rata-rata 3.69. Berdasarkan skala interval tanggapan responden (3.40 - 4.19) maka termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan selama ini secara umum sudah baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (THR sudah sesuai harapan) diangka 3.83. Dengan adanya pemberian THR yang sesuai dengan harapan, diharapkan mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan (Insentif yang saya terima udah sesuai dengan prestasi kerja selama ini) diangka 3.50. Meskipun secara umum kompensasi yang diberikan sudah baik, akan tetapi sebagian karyawan merasa masih belum puas dengan insentif yang diberikan. Hal ini dikarenakan mereka merasa insentif yang diberikan masih belum sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Disarankan pada pihak PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu untuk lebih memperhatikan pemberian insentif karyawan yang harus sesuai berdasarkan prestasi kerja karyawan.



Dari pie diagram di atas, dapat dilihat persentase jawaban respon terhadap variabel kompensasi (X_1). Responden yang menjawab Sangat Baik terdapat 18 % (30 orang), Baik 39 % (65 orang), Cukup Baik 38 % (63 orang), Tidak Baik 4 % (6 orang) dan yang menjawab sangat tidak baik terdapat 1 % (2 orang).

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X_2)

Pada variabel Beban Kerja (X_2) terdapat 4 pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Beban Kerja adalah diketahui rata-rata jawaban responden variabel Beban Kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata 3.74. Berdasarkan skala interval tanggapan responden (3.40 - 4.19) maka termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan selama ini sudah baik atau masih dalam taraf wajar. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Waktu untuk mengerjakan pekerjaan saya sudah cukup) diangka 3.82. Dengan adanya waktu yang pas dan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, diharapkan mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Beban kerja saya sehari hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya) diangka 3.68. Bagi sebagian karyawan, beban kerja yang mereka dapatkan sedikit melebihi standar yang ada sehingga hal ini mengakibatkan ketidakpuasan kerja bagi mereka. Disarankan pada pihak PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu untuk mengevaluasi mengenai pemberian beban kerja pada masing-masing karyawan agar bisa lebih sesuai dengan standar yang, sehingga apabila hal ini nanti sudah bisa dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja diharapkan akan meningkat.

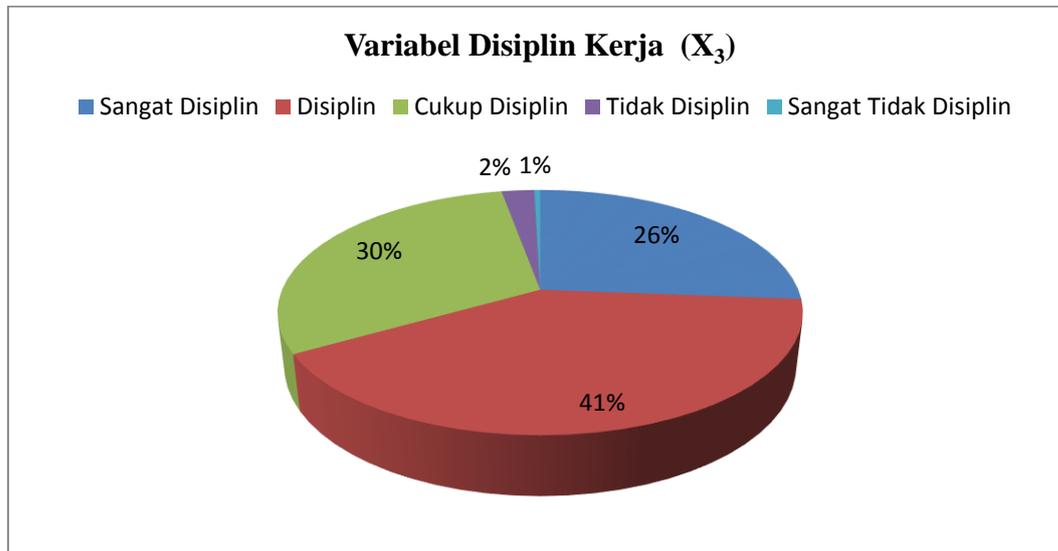


Dari pie diagram di atas, dapat dilihat persentase jawaban respon terhadap variabel Beban Kerja (X_2). Responden yang menjawab Sangat Berat terdapat 21 % (35 orang), Berat 38 % (63 orang), Cukup Berat 37 % (61 orang), Tidak Berat 4 % (7 orang) dan responden yang menjawab sangat tidak berat tidak terdapat sama sekali atau 0 %.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Pada variabel Disiplin Kerja (X_3) terdapat 11 pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja adalah diketahui rata-rata jawaban responden variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai rata-rata 3.89. Berdasarkan skala interval tanggapan responden (3.40 - 4.19) maka termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang ada pada karyawan secara umum sudah baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Pimpinan menegur setiap karyawan yang melanggar peraturan) diangka 4.06. Dengan adanya pimpinan yang selalu memberikan teguran atau peringatan pada setiap karyawan diharapkan mampu untuk terus mengontrol para karyawan agar selalu memiliki disiplin kerja yang baik. Dengan nilai terendah pada pernyataan (Pimpinan mau membantu memecahkan permasalahan pekerjaan setiap karyawan apabila dibutuhkan) diangka 3.77. Bagi sebagian karyawan, peran pimpinan

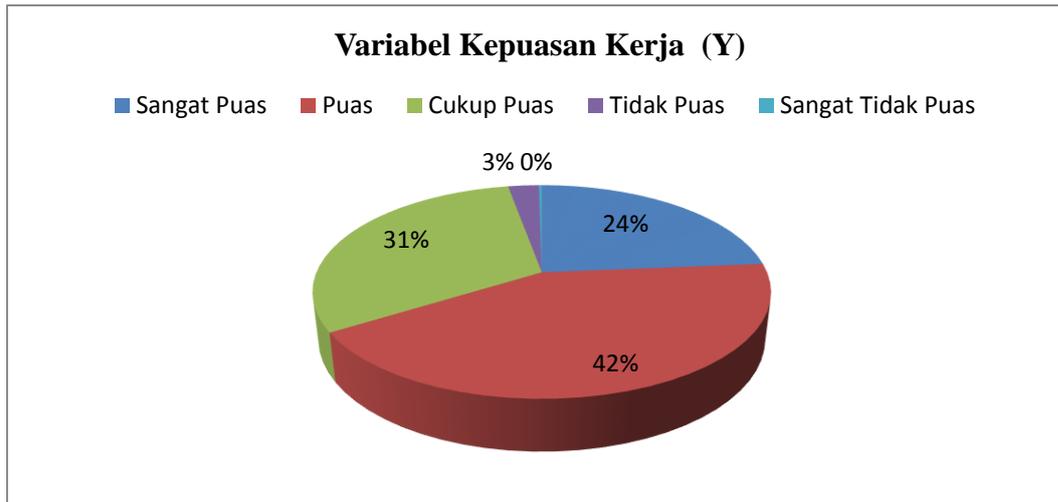
yang ada selama ini belum dirasa memuaskan. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan beranggapan pimpinan tidak sepenuhnya mau membantu para karyawan dalam membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan pekerjaan. Disarankan pada pihak PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu khususnya bagi para pimpinan yang ada, untuk selalu memberikan bantuan bagi setiap karyawan dalam memecahkan masalah yang terjadi dan memberikan solusi terbaik bagi karyawan maupun perusahaan.



Dari pie diagram di atas, dapat dilihat persentase jawaban respon terhadap variabel Disiplin Kerja (X_3). Responden yang menjawab Sangat Disiplin terdapat 26 % (43 orang), Disiplin 41 % (68 orang), Cukup Disiplin 30 % (49 orang), Tidak Disiplin 2 % (4 orang) dan responden yang menjawab sangat tidak disiplin terdapat 1 % (2 orang).

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pada variabel Kepuasan Kerja (Y) terdapat 10 pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah diketahui rata-rata jawaban responden variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai rata-rata 3.86. Berdasarkan skala interval tanggapan responden (3.40 - 4.19) maka termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang ada pada karyawan secara umum sudah baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Rekan kerja saya membantu saya dalam melakukan pekerjaan) diangka 4.07. Dengan adanya hubungan yang terjalin dengan baik antar sesama karyawan tentunya akan sangat berdampak baik bagi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya senang pekerjaan yang dibeikan oleh perusahaan) diangka 3.57. Bagi sebagian karyawan pekerjaan yang diberikan masih kurang memuaskan, terutama pada hal beban kerja dan pemberian insentif. Disarankan pada pihak PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu untuk lebih memperhatikan para karyawannya, terutama dalam hal pemberian beban kerja dan pemberian insentif agar kedepannya kepuasan kerja karyawan dapat lebih meningkat.



Dari pie diagram di atas, dapat dilihat persentase jawaban respon terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Responden yang menjawab Sangat Puas terdapat 24 % (40 orang), Puas 42 % (70 orang), Cukup Puas 31 % (51 orang), Tidak Puas 3 % (5 orang) dan responden yang menjawab sangat tidak puas tidak terdapat sama sekali atau 0 %.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan mengenai tanggapan responden terhadap variabel (Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS For Windows, maka diperoleh tabel di bawah ini :

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.325	3.055		5.998	.000
Kompensasi	.911	.198	.615	4.594	.000
Beban_Kerja	-.721	.325	-.278	-2.216	.028
Disiplin_Kerja	.255	.069	.275	3.684	.000

Sumber : olah data SPSS 2021

Dari perhitungan hasil regresi di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 18.325 + 0.911 (X_1) + -0.721 (X_2) + 0.255 (X_3)$. Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 18.325 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan akan tetap yaitu 18.325. Dengan asumsi variabel Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dianggap tetap.

2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.911 mempunyai makna jika nilai variabel Kompensasi (X_1) naik satu satuan maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.911 dengan asumsi variabel Beban Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar -0.721 mempunyai makna jika nilai variabel Beban Kerja (X_2) satu satuan maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan turun sebesar -0.721 dengan asumsi variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_3) dianggap tetap.
4. Koefisien Regresi (X_3) sebesar 0.255 mempunyai makna jika nilai variabel Disiplin Kerja (X_3) satu satuan maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.255 dengan asumsi variabel Kompensasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) dianggap tetap.

Koefisien Determinasi R^2

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) maka hasil dari perhitungan komputer menggunakan SPSS didapatkan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2.
Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 ^a	.349	.337	4.02195	1.907

Sumber : olah data SPSS 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.349. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Menunjukkan nilai sebesar 0.349 atau 34.9 % terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu, sedangkan sisahnya sebesar 0.651 atau 65.1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

1. Kompensasi, diperoleh $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($4.594 > 1.97472$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Kompensasi (X_1) secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu.
2. Beban Kerja yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($-2.116 > 1.97472$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.028 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Beban Kerja (X_2) secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu.
3. Disiplin Kerja yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.684 > 1.97472$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_3) secara

signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruhh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat menggunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^b							
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	1403.911	3	467.970	28.930	2.666	.000 ^a
	Residual	2620.522	162	16.176			
	Total	4024.434	165				

Sumber : olah data SPSS 2021

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara f_{hit} dengan $f_{a/2}$ ($n-k$) = $166 - 3 = 163$ (2.666) setiap variabel sebagai berikut :

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 28.930 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.666 yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($28.930 > 2.666$) dan ($sig \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu.

PEMBAHASAN

Kompensasi di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu

Hasil pengujian dari pengolahan data yang telah dilakukan diketahui bahwa kompensasi di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan selama ini secara umum sudah baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (THR sudah sesuai harapan) diangka 3.83. Dengan adanya pemberian THR yang sesuai dengan harapan, diharapkan mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu. Meskipun secara umum kompensasi yang diberikan sudah baik, akan tetapi sebagian karyawan merasa masih belum puas dengan insentif yang diberikan. Hal ini dikarenakan mereka merasa insentif yang diberikan masih belum sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

Beban Kerja di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Beban Kerja yang ada di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu sudah baik atau tidak berlebihan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan selama ini sudah baik atau masih dalam taraf wajar. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Waktu untuk mengerjakan pekerjaan saya sudah cukup)

diangka 3.82. Dengan adanya waktu yang pas dan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, diharapkan mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja. Akan tetapi, bagi sebagian karyawan beban kerja yang mereka dapatkan sedikit melebihi standar yang ada sehingga hal ini mengakibatkan ketidakpuasan kerja bagi mereka.

Disiplin Kerja di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja yang ada di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang ada pada karyawan secara umum sudah baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Pimpinan menegur setiap karyawan yang melanggar peraturan) diangka 4.06. Dengan adanya pimpinan yang selalu memberikan teguran atau peringatan pada setiap karyawan diharapkan mampu untuk terus mengontrol para karyawan agar selalu memiliki disiplin kerja yang baik. Meskipun bagi sebagian karyawan, peran pimpinan yang ada selama ini belum dirasa memuaskan. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan beranggapan pimpinan tidak sepenuhnya mau membantu para karyawan dalam membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan Pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 166 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Narendra Yoga Dewa Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyani Parashakti, dkk. (2020) Andriani, C., & Onsardi, O. (2020) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari (2017), Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018) Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. Menurut hasil analisis dan Pembahasan yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas Memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale Yantje Uhing (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank sulut cabang utama Manado. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa parsial kedua variabel kompensasi dan stress kerja mempunyai pengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Kurniati (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja Karyawan di PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara Simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan Pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 166 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Beban Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari (2017). Dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyan Parashakti,dkk. (2020) dengan judul “Pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan” Hasil Penelitian menunjukkan bahwa, kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018) Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. Menurut hasil analisis dan Pembahasan yang telah dilakukan, mkan ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas Memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale Yantje Uhing (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank sulut cabang utama Manado. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa parsial kedua variabel kompensasi dan stress kerja mempunyai pengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Kurniati (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja Karyawan di PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara Simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan Pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 166 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari (2017) Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021), bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyan Parashakti, dkk. (2020) dengan judul “Pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan” Hasil Penelitian menunjukkan bahwa, kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018) Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. Menurut hasil analisis dan Pembahasan yang telah dilakukan, mkan ditarik kesimpulan

dalam penelitian ini adalah ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas Memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale Yantje Uhing (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank sulut cabang utama Manado. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa parsial kedua variabel kompensasi dan stress kerja mempunyai pengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Kurniati (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja Karyawan di PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara Simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan Pada PT. Narendra Yoga Dewa Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 166 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari (2017). Dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyana Parashakti,dkk. (2020) dengan judul “Pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan” Hasil Penelitian menunjukkan bahwa, kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018) Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. Merupakan hasil analisis dari Pembahasan yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas Memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale Yantje Uhing (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank sulut cabang utama Manado. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa parsial kedua variabel kompensasi dan stress kerja mempunyai pengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Kurniati (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja Karyawan di PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara Simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu. Maka Diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu.
2. Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu.
3. Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu.
4. Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Any Isvandiari (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*. Jurnal JIBEKA, Volume 11 No. 1 Agustus 2017
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Atmajawati, Yayah. 2007, *Pengaruh Variable Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) Pada PT. Jsaraharja Putera Surabaya*. Garuda, referensi Ilmiah Indonesia, 2007
- Badriyah, M. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dessler, Gary (2007) **Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid II, Edisi ke 10**. Jakarta: PT. Indeks
- Dina kurniati (2018). *Pengaruh Kompensansi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep*. Jurnal Pemikiran & Penelitian Ekonomi ISSN : 2339-2185
- Ghozali, Imam. 2011. “**Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali (2016). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23**. Edisi Ke 8.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Ptbumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Melayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah, dan Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, 2012. *The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Perfomance, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Vol. 20, Issue 6. Ver 1

- Iwan Wijaya (2018). **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas**. Agora. Vol 6 No 2 (2018)
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Luthans, F. (2007). **Organizational Behavior** (11th ed). Singapore: McGraw Hill Company.
- Martoyo, Susilo. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jogjakarta: PT BPFE – JogJakarta
- Mondy R Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama**. Alfabeta. Bandung
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Prihatini, L.D., 2007, “**Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang**”, *Tesis, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Kekhususan Kesehatan Kerja, Sekolah Pascasarjana*, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Putra, Achmad Syukriansyah.(2012) ."**Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT**."
- Robbins, S.P (2006). **Perilaku Organisasi**. PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Setiawan, Dani. 2016. **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mancan jaya Cermelang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia**. Sekripsi Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Simamora, Henry 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3**.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sunarso (2010). **Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah**. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 4. No 1.
- Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, (2012). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana
- Titisari, Purnami. 2014. **Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wirawan (2013). **Kepimpinan: Teori Psikolog, Perilaku Organisasi, Aplikasi & Penelitian**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yani.M. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Mitra Wacana Media