
Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Tubagus Ageng Agagis¹, Rahmat Junaidi², Rosnelly Roesdi³

^{1,2,3} Universitas Riau, Indonesia

Email: tubagus.ageng1685@student.unri.ac.id, rahmat.junaidi@lecturer.unri.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja dan beban kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. **Penelitian ini bertujuan** untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surya Agrolika Reksa II. Penelitian ini dilakukan pada PT. Surya Agrolika Reksa II Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. **Metode penelitian** ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan di PT. Surya Agrolika Reksa II yaitu sebanyak 44 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara teknik sampling jenuh (sensus), yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang karyawan. Hasil penelitian mendapatkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Abstract

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja dan beban kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surya Agrolika Reksa II. Penelitian ini dilakukan pada PT. Surya Agrolika Reksa II Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan di PT. Surya Agrolika Reksa II yaitu sebanyak 44 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara teknik sampling jenuh (sensus), yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang karyawan. Hasil penelitian mendapatkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Keywords: Work Discipline, Workload, Job Satisfaction and Performance

PENDAHULUAN

Lingkungan industri yang sangat kompetitif telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan dan memaksimalkan segala potensi bisnis serta kemampuan karyawan mereka. Dibalik hal tersebut, manusia memainkan peran yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang terampil dan berdedikasi, perusahaan tidak akan dapat berfungsi dengan baik atau tumbuh dan berkembang. Terlepas dari teknologi canggih yang digunakan serta jumlah dana yang telah disiapkan, tidak akan ada artinya tanpa sumber daya manusia yang profesional saat bekerja. Proses manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang begitu penting dalam mencapai peningkatan kinerja para karyawan perusahaan yang ditunjukkan dengan keterlibatan para karyawan. Menyadari bahwa manusia merupakan faktor yang penting pada perusahaan, maka perusahaan harus lebih dituntut untuk mengendalikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, dengan kata lain perusahaan tidak akan berjalan secara efektif apabila tanpa pengendalian sumber daya manusia yang baik (Angkasa Duta Sisna & Gunawan, 2014).

PT. Surya Agrolika Reksa II (PT. SAR II) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan minyak mentah kelapa sawit atau crude palm oil (CPO). PT SAR II ini juga mempunyai kebun kelapa sawit sendiri seluas ± 1000 Ha sebagai pemasok untuk operasional pabrik dan juga membeli tandan buah segar (TBS) dari petani kebun kelapa sawit di sekitaran pabrik Kapasitas produksi PT. Surya Agrolika Reksa II 300 ton TBS/hari dengan kapasitas produksi mesin 45 ton/jam. PT. Surya Agrolika Reksa II merupakan anak perusahaan dari PT. Adimulia Agro Lestari sebagai pabrik induk. PT. SAR II ini terletak di Desa Koto Baru, Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

Kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada perusahaan secara kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Dalam literatur disebutkan bahwa rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja (Meiliana et al., 2019). Namun, penelitian (Sumbung et al., 2015) menyimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, dari beberapa penelitian ditemukan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap perusahaan (Nidaul & Ida, 2016).

Selain disiplin kerja, beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Menurut (Chandra, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Artinya kondisi beban kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. (Buat, C. N., Farida, E., & Primanto, 2022), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sejalan dengan penelitian dari (Adityawarman et al., 2016) menunjukkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja Karyawan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Agar kinerja karyawan semakin meningkat perlu terciptanya disiplin kerja (Zahara & Hidayat, 2017). Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Asmawiyah, 2018). Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para karyawan, diharapkan para karyawan harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kesesuaian, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan. Memastikan disiplin kerja yang

menyeluruh sangat penting bagi sebuah perusahaan. Disiplin kerja menjaga ketertiban dan menjamin kelancaran kerja perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja berarti lingkungan kerja yang nyaman sehingga meningkatkan semangat kerja.

Selain disiplin kerja, beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja mengacu pada kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Tarwaka, 2014). Beban kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan memberikan beban kerja yang efektif, perusahaan dapat menanyakan sejauh mana karyawannya dapat terkena beban kerja secara maksimal, dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja internal karyawan.

Para karyawan yang bekerja dalam perusahaan mulai dari mereka diterima hingga masa pensiun, ingin bekerja untuk memenuhi keperluan, keinginan, dan harapan yang mereka miliki. Kunci keberhasilan suatu organisasi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, hal ini menjadi dasar bagi organisasi untuk mengetahui apa keinginan para karyawannya, dengan mengetahui apa keinginan para karyawan tersebut akan meningkatkan dedikasi para karyawannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung berkinerja lebih baik, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap dan emosi yang positif serta mampu bekerja dengan baik. Selain itu kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja dan juga berpengaruh positif terhadap efisiensi perusahaan melalui peningkatan sikap, perilaku dan keterampilan karyawan.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, disiplin kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Elianti (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. Selain itu, hasil studi Jesyca Stevanie (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Dharma Utama Palembang. Di sisi lain, beban kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang terungkap dalam penelitian Harsa Arif (2022) di PT. Arista Auto Prima Pekanbaru, di mana beban kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Studi lebih lanjut yang dilakukan oleh Arfian Alwi dan Indra Suhendra (2019) menemukan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berdampak positif terhadap kepuasan kerja sebagai variabel penengah.

Fenomena kepuasan kerja karyawan dapat diamati melalui tingkat turnover yang terjadi, di mana hal ini mencakup pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan atau resign yang dilakukan oleh karyawan. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka mendorong mereka untuk mencari lingkungan kerja baru yang lebih memuaskan. Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, di PT. Surya Agrolika Reksa II di Kuantan Singingi. Rumusan masalah mencakup pertanyaan apakah disiplin kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja karyawan, dan apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja serta beban kerja dengan kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, serta bermanfaat bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk mengeksplorasi masalah serupa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Agrolika Reksa II yang terletak di Jl. Lintas Barat, Koto Baru, Kec. Singingi Hilir, Kab. Kuantan Singingi, Riau, 29560, pada hari kerja normal perusahaan. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer, yang menurut Sugiyono (2020), diperoleh langsung dari responden, mencakup disiplin kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sementara itu, data sekunder, juga menurut Sugiyono (2020), diperoleh tidak langsung dari sumber-sumber PT. Surya Agrolika Reksa II, seperti jumlah karyawan, sejarah perusahaan, visi, dan misi.

Populasi penelitian ini terdiri dari 44 karyawan bagian pengolahan PT. Surya Agrolika Reksa II. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data meliputi wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Setiap variabel dioperasikan berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan, membedakan antara variabel bebas (disiplin kerja dan beban kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan), dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening.

Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan tanggapan survei mengenai disiplin kerja, beban kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini memvalidasi dan memastikan reliabilitas data melalui uji statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas menggunakan alpha Cronbach, serta uji asumsi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Terakhir, hipotesis diuji menggunakan uji F dan uji t, dengan analisis jalur digunakan untuk mengevaluasi efek langsung dan tidak langsung antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini adalah hasil dari pengumpulan data yang menjadi dasar dalam menentukan kesimpulan. Hasil penelitian yang didapatkan dari olahan data pada kuisioner yang telah disebarkan kepada 44 responden yakni para karyawan bagian pengolahan di PT. Surya Agrolika Reksa II. Hasil diawali dengan identifikasi responden dan diikuti pengujian data penelitian.

Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif merupakan hasil transformasi dan penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan peraturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik. Statistik deskriptif umumnya digunakan peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian.

Deskriptif variabel bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai tanggapan yang telah diberikan oleh responden dalam penelitian ini yang mencakup tentang pernyataan-pernyataan yang telah diberikan, dimana pernyataan-pernyataan tersebut telah sesuai dengan indikator-indikator pada setiap variabel di penelitian ini dan menggambarkan variabel-variabel yang akan dianalisis yaitu Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan yang digunakan menurut (Sudjana, 2016) adalah sebagai berikut:

Interval = nilai tertinggi-nilai terendah

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{5-1}{5} && 5 \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka interpretasi tanggapan responden berdasarkan hasil rata-rata deksriptif diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Interval Rata-Rata Pernyataan Per-Variabel Penelitian

Nilai	Keterangan
4,20-5,00	Sangat Baik
3,40-4,19	Baik
2,60-3,39	Cukup
1,80-2,59	Kurang Baik
1,00-1,79	Tidak Baik

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung \leq r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 44 - 2 = 42 = 0,297$. Dan r hitung diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Kinerja	P1	0,862	0,297	Valid
	P2	0,868	0,297	Valid
	P3	0,871	0,297	Valid
	P4	0,900	0,297	Valid
	P5	0,953	0,297	Valid
	P6	0,856	0,297	Valid
	P7	0,902	0,297	Valid
	P8	0,854	0,297	Valid
	P9	0,872	0,297	Valid
	P10	0,847	0,297	Valid
Disiplin Kerja	P1	0,808	0,297	Valid
	P2	0,923	0,297	Valid
	P3	0,965	0,297	Valid
Beban Kerja	P1	0,918	0,297	Valid
	P2	0,952	0,297	Valid
	P3	0,919	0,297	Valid
Kepuasan Kerja	P1	0,920	0,297	Valid
	P2	0,871	0,297	Valid
	P3	0,876	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Tabel 2. didapati bahwa r hitung seluruh item pernyataan variabel $>$ 0,297 sehingga item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan mampu menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat atau dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbarh's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koefisien yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan \geq 0,6, maka indikator tersebut dikatakan reliable atau dapat dipercaya

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Kinerja	0,966	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,880	0,6	Reliabel
3	Beban Kerja	0,916	0,6	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,866	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Tabel 3. diatas dapat diketahuin nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Dengan kata lain, semua pertanyaan pada kuesioner mempunyai hasil walaupun pada waktu yang berbeda (reliabel) dan data yang ada akurat serta bias dipakai selaku alat ukur penelitian

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi daripada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Kriteria pengujian normalitas sebagai berikut:

1. Jika angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov sig. besar dari 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.
2. Jika angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov sig. kecil dari 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kinerja	Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	Beban Kerja
N		44	44	44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36.7500	11.3409	7.5340	5.218
	Std. Deviation	6.94131	1.92136	1.27833	1.35990
Most Extreme Difference	Absolute	.085	.134	..167	.146
	Positive	.085	.064	.167	.146
	Negative	-.084	-.134	-.153	-.138
Test Statistic		.085	.134	.167	.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.327 ^c	..238 ^c	.139

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* yang disajikan diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari dua struktur lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dari tabel 4 dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,200, nilai 0,200 $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variable pada penelitian ini berdistribusi normal.

Selain menggunakan hasil tes Kolmogorov Smirnov, uji normalitas bias ditunjukkan oleh grafik normal *probability plot* (P plot) dimana data dikatakan terdistribusi normal apabila data pada gambar P-plot menyebar pada area garis diagonal dan searah garis diagonal. Berikut disajikan grafik P-plot.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Identifikasi statistik untuk menggambarkan gejala multikolinearitas

dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factors). Nilai cut-off yang umumnya digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah 0,10 untuk toleransi dan 10 untuk VIF. Pengambilan keputusan berdasarkan kriteria apabila nilai toleransi kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10, multikolinearitas terjadi. Jika nilai toleransi lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10, multikolinearitas tidak terjadi. Dibawah ini terdapat tabel hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja	.387	2.586
Beban Kerja	.335	2.986
Kepuasan Kerja	.236	4.230

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Tabel 5 diatas menampilkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas karena diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10.

Uji Heterokedastisitas

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat scatterplot serta melalui atau menggunakan uji gletjer. Pengujian dilakukan dengan uji gletjer, yaitu menguji masing-masing variabel independen dengan absolute residual terhadap variabel independen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heterokedastisitas atau tidak diantara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heterokedastisitas. Dan diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	T	Sig.
(Constant)	3.728	.001
Disiplin Kerja	-.453	.653
Beban Kerja	.283	.778
Kepuasan Kerja	-1.047	.301

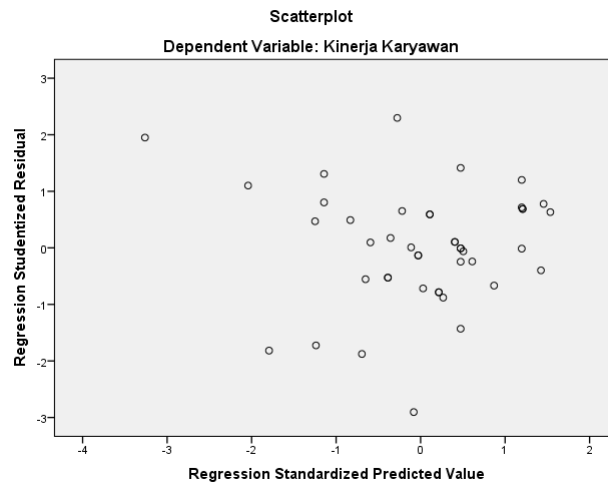
a. Dependent Variable: Abs_RES2

Sumber: Data Olahan SPSS,2024

Tabel 6. menampilkan hasil uji glejser, diketahui bahwa seluruh variabel independen struktur 1 tidak signifikan terhadap absolut residual (0,256 dan 0,976 > 0,05), dan seluruh variabel independen struktur 2 tidak signifikan terhadap absolut residual (0,653; 0,778; dan 0,301 > 0,05). Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Selain itu untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian, dapat dilihat dari gambar scatterplot dimana jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas, namun jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas

dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastistas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi gejala heteroskedastistas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastistas dapat dilihat pada uji scatterplot dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji Scatterplot

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Gambar 1. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastistas pada model regresi.

Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau masih salah. Selanjutnya, melihat kolom Sig. Pada baris *Linearity* di Anova Tabel, jika nilainya < 0,05 maka bersifat linear, sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Sig. Linearit	Keputusan
1	Kepuasan Kerja*Disiplin Kerja	0,000	Linear
2	Kepuasan Kerja*Beban Kerja	0,000	Linear
3	Kinerja*Disiplin Kerja	0,000	Linear
4	Kinerja*Beban Kerja	0,000	Linear
5	Kinerja*Kepuasan Kerja	0,000	Linear

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Tabel 7 diatas menjelaskan bahwa nilai signifikansi Linearity antara masingmasing variabel independen terhadap variabel dependen dibawah 0,05 (< 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa model jalur dalam penelitian ini memenuhi asumsi linearitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Struktur Pertama

Uji F Struktur Pertama

Pengujian regresi pada tahap satu dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan yang bekerja di PT. Surya Agrolika Reksa II. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian secara simultan (uji F) struktur pertama sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F) Struktur Pertama
ANOVA^a

Model	F	Sig.
Regression	66.214	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Tabel 8 menjelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 66,214 dengan signifikansi 0,000. Diperoleh nilai F tabel pada alpha 5% dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 44 - 2 - 1$; $2 = 41$; $2 = 3,226$ (lihat tabel F pada lampiran), dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diketahui bahwa F hitung (66,124) > F tabel (3,226) atau Sig. (0,000) < alpha (0,05). Artinya adalah bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji T Struktur Pertama

Kemudian hasil pengujian secara parsial: (uji t) struktur pertama sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktur Pertama
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		2.946	.005
Disiplin Kerja	.428	4.192	.000
Beban Kerja	.527	5.161	.000

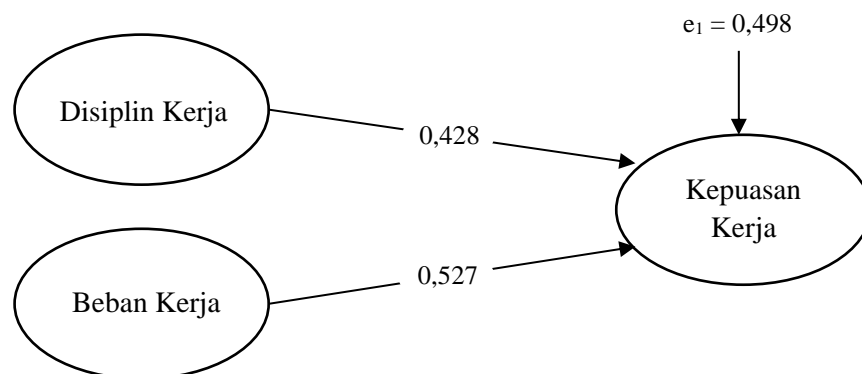
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Tabel 9 menjelaskan bahwa persamaan struktur pertama sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho_{y1.x1}X_1 + \rho_{y1.x2}X_2 + \rho_{y1}e_1$$

$$Y_1 = 0,428 X_1 + 0,527 X_2 + 0,498 e_1$$



Gambar 2. Diagram Model Struktur Pertama

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Arti dari hasil analisis jalur pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ($\rho_{y1.x1} = 0,428$, t hitung = 4,192, Sig. = 0,000), yang berarti setiap peningkatan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,391 satuan. Sementara itu, variabel beban

kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ($\rho_{y1.x1} = 0,527$, $t_{hitung} = 5,161$, $Sig. = 0,000$), menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,502 satuan. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Uji R2 Struktur Pertama

Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) struktur pertama sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Struktur Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.752	1.09485

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Tabel 10 menjelaskan bahwa diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,752. Artinya adalah bahwa sebesar 75,2% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan beban kerja.

Analisis Struktur Kedua

Uji F Struktur Kedua

Hasil pengujian struktur kedua dilakukan untuk melihat pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian secara simultan (uji F) struktur kedua sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F) Struktur Kedua

ANOVA^a

Model	F	Sig.
Regression	37.308	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Tabel 11 didapati bahwa nilai F hitung sebesar 37,308 dengan signifikansi 0,000. Diperoleh nilai F tabel pada alpha 5% dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 44 - 3 - 1$; $3 = 40$; $3 = 3,232$ (lihat tabel F pada lampiran), dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diketahui bahwa F hitung (37,308) > F tabel (3,232) atau $Sig. (0,000) < \alpha (0,05)$. Artinya adalah bahwa disiplin kerja, beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T Struktur Kedua

Kemudian hasil pengujian secara parsial (uji t) struktur kedua dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktur Kedua

Model	Standardized	T	Sig.
	Coefficients		
Coefficients ^a			
	Beta		
(Constant)		3.119	.004
Disiplin Kerja	.273	7.095	.000
Beban Kerja	.162	6.159	.000
Kepuasan Kerja	.488	5.927	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Uji R2 Struktur Kedua

Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) struktur kedua sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2) Struktur Kedua

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.737	.717	4.30241

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Tabel 13. diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,717. Artinya adalah bahwa sebesar 71,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, beban kerja dan kepuasan kerja.

Path Analysis

Path analysis digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening atau untuk melihat pengaruh tidak langsung dari variabel X melalui variabel intervening terhadap variabel Y. Dari ke dua tahap regresi diatas, maka dapat diketahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 14. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No	Pengaruh	Langsung	Tidak Langsung	Total	Kategori
1	Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja	0,428		0,428	Kuat
2	Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0,527		0,527	Kuat
3	Disiplin Kerja → Kinerja	0,273	0,428 × 0,488 = 0,209	0,482	Kuat
4	Beban Kerja → Kinerja	0,162	0,527 × 0,488 = 0,257	0,419	Kuat
5	Kepuasan Kerja → Kinerja	0,488		0,562	Kuat

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

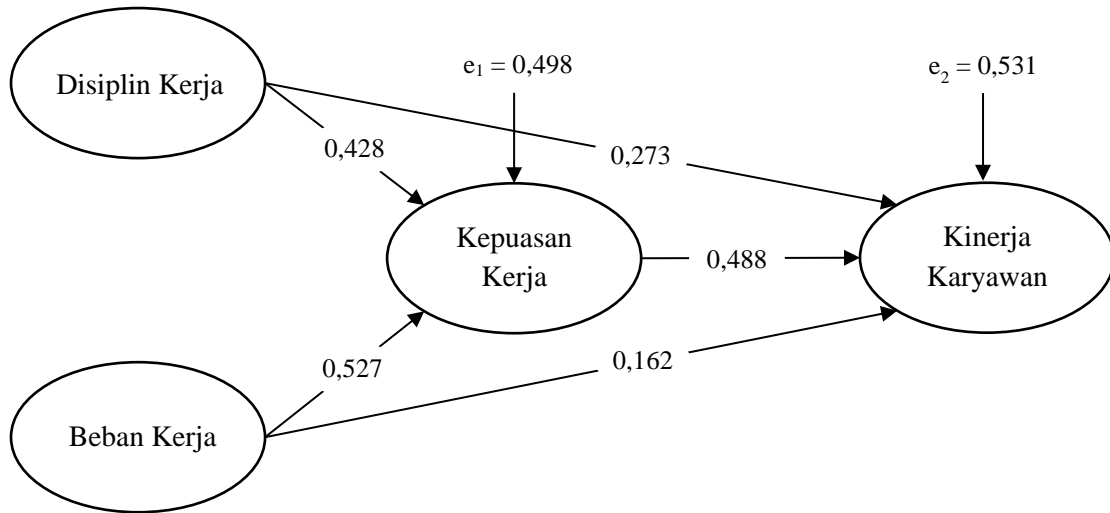
Tabel 14. memberikan perolehan hasil pengujian tidak langsung sebagai berikut:

- Disiplin kerja terhadap kinerja k melalui kepuasan kerja. Diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,273 dengan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,209. Dengan demikian maka diketahui bahwa pengaruh tidak langsung

(0,209) < pengaruh langsung (0,273). Artinya adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

- b. Beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,162 dengan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,257. Dengan demikian maka diketahui bahwa pengaruh tidak langsung (0,257) > pengaruh langsung (0,162). Artinya adalah bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Dari penelitian yang dilakukan, dapat dibuat diagram model struktural sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Model Struktural Hasil Penelitian
Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Pengujian Hipotesis

Tabel 15. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Hasil
H1: $X_1 \rightarrow Y$	Positif dan signifikan	Diterima
H2: $X_2 \rightarrow Y$	Positif dan signifikan	Diterima
H3: $X_1 \rightarrow Z$	Positif dan signifikan	Diterima
H4: $X_2 \rightarrow Z$	Positif dan signifikan	Diterima
H5: $Z \rightarrow Y$	Positif dan signifikan	Diterima
H6: $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	Positif dan signifikan	Diterima
H7: $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	Positif dan signifikan	Diterima

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian diperoleh nilai t hitung sebesar 7,095 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (7,095) > t tabel (1,683) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga disimpulkan semakin tingginya disiplin kerja di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja.

Pendapat ini diperkuat oleh hasil penelitian (Valensia, 2015). Penelitian ini memberikan hasil disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menyatakan disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang

akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh (Bangun et al., 2019). Pada penelitian ini didapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Besaran beban kerja yang didapat oleh karyawan dalam pekerjaannya yang dimana apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas kemampuannya akan membuat kinerja karyawan meningkat, jika kinerja karyawan meningkat maka diharapkan karyawan memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja untuk perusahaan.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai t hitung sebesar 6,159 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($6,159 > t$ tabel ($1,683$) atau signifikansi ($0,000 < 0,05$). Artinya adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga disimpulkan semakin tingginya beban kerja di dalam perusahaan akan mempengaruhi kinerja.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat (Sitepu, 2013); (Astuti, R., & Lesmana, 2019); (Khasifah Fikratunil & Nugraheni Rini, 2016) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian diperoleh nilai t hitung sebesar 4,192 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($4,192 > t$ tabel ($1,683$) atau signifikansi ($0,000 < 0,05$). Artinya adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga disimpulkan semakin tingginya disiplin kerja di dalam perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, R., & Lesmana, 2019) didapat hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan (Harahap Fialy Sandhi, 2020) juga didapat hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penerapan beban kerja yang sesuai kemampuan karyawan, merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pihak manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawannya yang nantinya akan memacu karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai t hitung sebesar 5,161 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($5,161 > t$ tabel ($1,683$) atau signifikansi ($0,000 < 0,05$). Artinya adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga disimpulkan semakin berat beban kerja di dalam perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian (Wijaya, 2018); (Tambengi et al., 2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat penting dimiliki karyawan karena apabila karyawan merasa puas dalam bekerja akan menciptakan perasaan positif yang menyebabkan karyawan mencintai tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan

psikologis. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, peraturan kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai t hitung sebesar 5,927 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($5,927$) $>$ t tabel ($1,683$) atau signifikansi ($0,000$) $<$ $0,05$. Artinya adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga disimpulkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di dalam perusahaan akan meningkatkan tingkat kinerja yang dihasilkan.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat dilakukan (Adhan et al., 2019; Arda, 2017; Indrawati, 2013; Jufrizen et al., 2018; Nasution, 2018; Rosmaini & Tanjung, 2019; Siagian & Khair, 2018) yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari data yang telah diuji, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan pengujian tidak langsung dengan variabel kepuasan kerja sebagai intervening dapat memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yaitu menambah nilai sebesar 0,209, sehingga total koefisiennya menjadi 0,482 dalam kategori kuat. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh kuat dalam mempengaruhi variabel disiplin kerja terhadap kinerja

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja berdampak pada prestasi kerja, disiplin kerja dan kualitas kerjanya. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka kerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Untuk itu, keadaan psikis karyawan yang positif dari evaluasi pengalaman kerja yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikis, yang salah satunya dapat dilihat dari disiplin kerja.

Oleh karena itu, semakin besar tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan, akan dapat meningkatkan 44 kepuasan kerja karyawan tersebut yang mana hal tersebut akan dapat berdampak baik terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti & Winarno, 2020) dimana kepuasan kerja mampu mengintervening pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang diterapkan karyawan memiliki kepuasan, dengan adanya kepuasan yang didapat mampu mendorong karyawan untuk terus bekerja secara optimal. Akhirnya dengan kepuasan yang didapat dalam bekerja akan berdampak pula pada kenaikan kinerja karyawan secara lebih optimal.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Pada pengujian tidak langsung dengan variabel kepuasan kerja sebagai intervening dapat memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru yaitu menambah koefisien sebesar 0,257, sehingga total nilai menjadi 0,419 masuk dalam kategori kuat. Artinya adalah bahwa semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan pada gilirannya kinerja karyawan akan semakin tinggi dan sebaliknya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka kepuasan akan semakin rendah dan pada gilirannya kinerja karyawan akan semakin rendah.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Dewi, S., 2020) pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah signifikan. Ini bermakna bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator)

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Surya Agrolika Reksa II. Disiplin kerja yang tinggi meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan keduanya. Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, perusahaan disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dengan lebih serius. Perlunya perusahaan menciptakan budaya organisasi yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya, menyesuaikan pemberian beban kerja agar tidak memberatkan karyawan, serta mengimplementasikan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Selain itu, pembaruan dan penguatan prosedur operasional standar (SOP) juga diperlukan untuk mengontrol dan mengurangi pelanggaran disiplin kerja, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara positif. Diharapkan peneliti berikutnya dapat mendalami faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan metode analisis yang lebih mendalam, serta melakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan yang lebih spesifik dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Angkasa Duta Sisna, & Gunawan, M. A. M. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Sketsa Bisnis*, 4(2), 85–96. <https://doi.org/10.35891/jsb.v4i2.1599>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Asmawiyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar. *Jurnal Ilmiah Pena*, 1(1), 79–84.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(2)(2), 42–50.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–17. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1116>
- Buat, C. N., Farida, E., & Primanto, A. B. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS Wajak*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen.
- Chandra, R. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Dewi, S., K. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Harahap Fialy Sandhi, T. S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866> homepage:
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Jufrizen, Gultom, D., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturer's Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Internasional Conference of Economic Studies*, 1(1999), 179–186.
- Khasifah Fikratunil & Nugraheni Rini. (2016). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang. *Dharma Ekonomi*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.59725/de.v29i1.38>

- Meiliana, Lianty, L., Gunawan, S., Rostina, C. F., & Nazmi, H. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asia Raya Foundry*. 8(1), 190–202.
- Nasution, M. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero). *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 425–439.
- Nidaul, I., & Ida, A. (2016). Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatama. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(02)(02), 188.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/ISSN: 2303-1174>
- Sudjana. (2016). *Metode Statistik*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sumbung, I. L., Falah, S., & Antoh, A. (2015). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan pemberian insentif sebagai variabel moderasi (studi kasus di sekretariat daerah kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah (Keuda)*, 2(1), 1–16.
- Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri*. Surakarta. Harapan Press.
- Valensia, D. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(5), 352–361.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 4(1), 391.
- Wijayanti, R. A., & Winarno. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Kedai Kreasi Digital Di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(2), 211–226.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156. <https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.500>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
