



## Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.

Sintiya L. Saragih<sup>1</sup>, Nur M. Ridha Tarigan<sup>2</sup>, Sri Elny<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Pragram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>2</sup>Pragram Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Email Corresponding Author: [lailansyahputri11@gmail.com](mailto:lailansyahputri11@gmail.com)

### ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

### Kata Kunci:

Beban Kerja;

Kepuasan Kerja;

Kinerja Pegawai;

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja yang dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai terhadap Kinerja Pegawai Metode penelitian ini adalah Kuantitatif dan Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik sampel sampling dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan total 79 responden. Sumber data menggunakan data primer yaitu kuesioner (angket), dan data sekunder yang diperoleh dari wawancara serta studi kepustakaan. Data diproses menggunakan SPSS versi 22. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan rumus  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$  dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menggunakan Teknik perbandingan uji t dan uji f. Hasil penelitian dengan menggunakan statistik t diketahui bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yaitu diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,545 > 2,213$ ) dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  dan variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,443 > 2,213$ ) dengan tingkat signifikan  $0,17 < 0,05$ . Hasil uji F untuk variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yaitu diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,570 > 3,11$ ) dengan tingkat signifikan  $0,01 < 0,05$ .

### ABSTRACT

This research aims to find out how much influence the workload and job satisfaction carried out at the Serdang Bedagai Regency Transportation Service have on employee performance. This research method is quantitative and the technique used in sampling is a sampling technique where the entire population is used as a sample with a total of 79 respondents. The data source uses primary data, namely questionnaires, and secondary data obtained from interviews and literature studies. The data was processed using SPSS version 20. The data analysis technique used was multiple linear regression with the formula  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$  and to know how much influence the workload and job satisfaction on employee performance using t test and f test. The results of research using t statistic show that the workload variable ( $X_1$ ) partially has a positive and significant effect on Employee performance ( $Y$ ), namely the value obtained is  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $3.545 >$

### Keyword:

Workload;

Job Satisfaction;

Employee Performance;

2.213) with a significant level of  $0.001 < 0.05$  and the Job Satisfaction variable ( X2) partially has a positive but not significant effect on employee performance, namely the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $2,443 > 2.213$ ) with a significant level of  $0.17 < 0.05$ . The results of the F test for the variables Workload (X1) and Job Satisfaction (X2) can be concluded that the variables Workload (X1) and Job Satisfaction (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance (Y), namely that the value  $F_{count} > F_{table}$  ( $12,570 > 3.11$ ) with a significance level of  $0.01 < 0.05$

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia ( Human resources management ) Berarti serangkaian upaya aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan mengelola atau mengatur sumber daya manusia itu sendiri dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Selain itu dalam rangka agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan sebagai sebuah organisasi yang melakukan berbagai macam cara dalam pengelolaan terhadap berbagai jenis sumber daya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai tujuan yang telah ditentukan sebagai bentuk untuk mempertahankan eksistensinya. Dari sekian banyak sumber daya manusia yang dikelola salah satunya adalah beban kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor yang juga sangat memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dan wajib diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Kepuasan kerja berarti juga dapat diartikan sebagai perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seseorang dalam pekerjaannya, sehingga hasil dari kepuasan kerja tersebut pegawai dapat menyebabkan sejauh mana pegawai menyukai atau tidak menyukai pekerjaan itu sendiri. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang diukur dengan membandingkan hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai merupakan bagian prangkat daerah dalam pemerintahan di Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera utara. Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai memiliki tugas dan wewenang yaitu tanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap peraturan berlaku diwilayah mereka. Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai juga melakukan pengujian kendaraan bermotor melalui pengawasan dan penindakan terhadap kendaraan bermotor yang tidak layak jalan dan tidak mengikuti ketentuan yang berlaku Bersama-sama dengan Polres Sergai, dengan menggunakan Booking Service untuk memudahkan pelayanan pengujian kendaraan bermotor dan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dengan tetap mengedepankan prinsip keselamatan berkendara yang layak jalan.

Berdasarkan hasil wawancara dan Observasi yang dilakukan, untuk mengungkapkan fenomena yang muncul pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai terdapat pegawai yang mengalami beban kerja seperti, Semakin tinggi target ( tugas ) yang dicapai, Pekerjaan yang diterima oleh pegawai tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, Adanya tekanan yang tinggi yang dirasakan oleh pegawai. Ada juga kurang merasakan kepuasan kerja seperti, Rekan kerja tidak berkerja sama dengan baik, Kebanyakan promosi / kenaikan jabatan belum sesuai dengan lama masa pekerjaan pegawai. Dengan adanya permasalahan tersebut maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Seperti Hasil Kualitas dan Kuantitas pekerjaan tidak sesuai dengan harapan, Masih adanya pegawai yang menunda – menunda pekerjaan, Adanya pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan sendiri.

## KAJIAN LITERATUR

### Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020 : 1 ) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal itu tidak menjadi

suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja bagi pegawai.

**Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2019 : 74 ) Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor-faktor pekerjaan lainnya.

**Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2021 : 83) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Pelaksanaan dari penelitian ini penulis mengambil tempat di Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai yang berlokasi di Jl. Rumah Sakit No.15 Simpang tiga pekan, Kecamatan Perbaungan. Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022 : 130). Populasi pegawai pada penelitian ini di Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 79 orang. Sampel adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang benar-benar mewakili dan valid yaitu dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Adapun Menurut Arikunto ( 2017 : 173 ) Mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Maka peneliti menarik sampel yang berupa total sampling. Dimana seluruh populasi yang ada yaitu 79 orang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.206	1.599		9.509	.000
Beban Kerja	.344	.127	.318	2.705	.001
Kepuasan Kerja	.120	.111	.128	1.084	.282

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari hasil regresi linear berganda dapat disimpulkan: Konstanta (a) = 15,206 menunjukkan harga konstanta Dimana jika seluruh variabel bebas bernilai nol (0), maka kinerja pegawai yaitu sebesar 15,206. Koefisien regresi Beban Kerja (X1) sebesar 0,344 , artinya jika Beban kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,344. Koefisien regresi Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,120, artinya jika Kepuasan kerja ditingkatkan satu – satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,120.

**Uji T (Parsial)**

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu kebutuhan Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.

**Tabel 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.116	1.363		11.827	.000

Beban kerja	.405	.114	.375	3.545	.001
-------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS

Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai digunakan uji-t dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $p$ ) < Tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penilaian ( $H_1$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $p$ ) < Tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penilaian ( $H_1$ ) ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $79 - 2 = 77$ . Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2213. Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Beban Kerja sebesar 3,545. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,545 > 2,213$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai dengan besar pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,405 atau 40,5%.

**Tabel 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.343	1.446		11.991	.000
kepuasan kerja	.253	.104	.268	2.443	.017

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS

Untuk mengetahui pengaruh pengaruh Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $p$ ) < Tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penilaian ( $H_1$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $p$ ) < Tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penilaian ( $H_1$ ) ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $79 - 2 = 77$ . Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2213. Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepuasan Kerja sebesar 2,443. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,443 > 2,213$ ) dan nilai signifikansi  $0,17 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai dengan besar pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,253 atau 25,3%.

## Uji F

Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai digunakan uji-F, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $P$ ) < Tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penelitian ( $H_1$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Jika nilai Fhitung < Ftabel dan nilai probabilitas (P) > Tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penelitian (H1) ditolak dan H0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : Jumlah Variabel – 1 atau  $3 - 1 = 2$ , dan Jumlah sampel dikurang 3 atau  $79 - 3 = 76$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,11.

**Tabel 4. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	194.288	2	97.144	6.887	.002 <sup>b</sup>
Residual	1072.015	76	14.105		
Total	1266.304	78			

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel out put SPSS “Anova” diatas diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,887 > 3,11$ ) dan nilai signifikansi  $0,02 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dari analisis data dan hipotesis pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; Variabel Beban Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai. Variabel Kepuasan Kerja Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai. Variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021 : 83 -84). Pengaruh Pemberian Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong. *Insan Cita Bongaya Research Journal*, 39-48. Pengaruh Pemberian Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong. *Insan Cita Bongaya Research Journal*, 39-48., Politeknik Pelayaran Barombong. *Insan Cita Bongaya Research Journal*, 39-48.
- Ainnisya. (2018 : 134). Pengaruh Tujuan Penilaian. *Pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas koperasi dan usaha mikro, Jurnal manajemen dan bisnis*, Dinas koperasi dan usaha mikro, Jurnal manajemen dan bisnis Volum 1-2.
- Daryanto, B. (2017 :). Manajemen Sumber daya manusia. *Toyib, H., Ndraha, AB, & Telaumbanua, Y. (2022). Kolaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPJ Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi,, Toyib, H., Ndraha, AB, & Telaumbanua, Y. (2022). Kolaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPJ Pada Kabupaten Nias. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi , 10 (4), 1508-1516.*
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(01). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. Amal: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(01)., pada BPS Maluku. *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(01).
- Harahap, N. A. (2021). Penelitian Terdahulu. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Medan. Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen , 1 (2), 166-173.*, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Medan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen , 1 (2), 166-173.*
- Hartatik. (2014 : 119). Pengaruh Penilaian kinerja . *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 1885-1890., Manajemen

- Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 1885-1890.
- Husniati, Z. M. (2022). Penelitian terdahulu. *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dahn UMKM kota langa*, Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dahn UMKM kota langa, *JIM Manajerial Terapan*, Volume 2,.
- Indrasari. (2017 : 45- 46). Dimensi kepuasan. *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DALAM PENGELOLAAN , KEUANGAN DESA DI KECAMATAN AIR HANGAT TIMUR KABUPATEN KERINCI JISPO VOL. 9 No. 1 Edisi: Januari-Juni Tahun 2019 1*.
- Kasmir. (2019 : 182). Pengaruh Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94. *Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94., Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.
- Koesomowidjojo. (2017 : 21- 33). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Para Bathara Surya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9)., pada PT Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9).
- Leni Dewi, P. (2023). Penelitian terdahulu. *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja perawat*, *Jurnal Ekonomi dan ilmu sosial*, vol.02, pp., 86-93.
- Mangkunegara. (2013 : 117). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1-20. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1-20., Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1-20.
- Munandar. (2014 : 20). Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja pegawai. *KINERJA KARYAWAN YANG DIDASARKAN PADA BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT. INDAH PERMAI DEPO DENPASAR. Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 125-135., DEPO DENPASAR. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 125-135.
- Munandar. (2014 : 57). Beban Kerja. *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kineja pegawai , lebong*.
- Natalia Paparang, W. A. (2021). Penelitian Terdahulu. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja peegawai, Pos Indonesia, Vol,2 no.2,e- ISSN,2723-0112*, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja peegawai, *Pos Indonesia, Vol,2 no.2,e- ISSN,2723-0112*.
- Nuraini. (2013 : 115 -116). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Ud. Memory Nganjuk *JRIME : JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI v. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Ud. Memory Nganjuk JRIME : JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI v*, e-ISSN: 2985-7678; p-ISSN: 2985-623X, Hal 156-178.
- Nursiti, D. (2020). Penelitian Terdahulu. . *Pengaruh Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Langkat. Jurnal Psychomutiara*, 3(1), 9-17., Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Langkat. *Jurnal Psychomutiara*, 3(1), 9-17.
- Paramitadewi, K. F. (2017 : 3379). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan (Doctoral dissertation, Udayana University). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan (Doctoral dissertation, Udayana University)*., Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putri, A. a. (2022). Penelitian Terdahulu. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 616-627., Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja TePada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 616-627.

- Robbins. (2016 : 260). PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN. *IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA PROBOLINGGO NOMOR 77 TAHUN 2018 TENTANG INDIKATOR UTAMA TERHADAP PERBAIKAN KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Dinas Kepemudaan)* PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN, PT. RECON SARANA UTAMA BALIKPAPAN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 414-425.
- Robbins, C. (2012 : 68). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54. *Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54., Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54.
- Siregar, J. R. (2022). Penelitian Terdahulu. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.*, Kota Jambi, Program Studi manajemen vol.1-2.
- snell, B. d. (2010 : 4). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Cafe Aceh Meutuah Khupie Tembung. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(4), 1988-1993. Maulida, S., & Ramadhani, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Cafe Aceh Meutuah Khupie Tembung. Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(4), 1988-1993., Cafe Aceh Meutuah Khupie Tembung. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(4), 1988-1993.
- Soleman. (2011 : 85). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). Arika*, 5(2), 83-98., Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Sutrisno. (2014 : 151). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA HOTEL PLAZA KUBRA KENDARI. *Sultra Journal of Economic and Business*, 3(2), 150-162. *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA HOTEL PLAZA KUBRA KENDARI. Sultra Journal of Economic and Business*, 3(2), 150-162., PADA HOTEL PLAZA KUBRA KENDARI. *Sultra Journal of Economic and Business*, 3(2), 150-162.
- Sutrisno. (2019 : 74). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rsud Suradadi Kabupaten Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE) Vol. 10 No. 2 (2022) 96-107, 10(02), 96-107. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rsud Suradadi Kabupaten Tegal. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE) Vol. 10 No. 2 (2022) 96-107, 10(02), 96-107.*, Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rsud Suradadi Kabupaten Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE) Vol. 10 No. 2 (2022) 96-107, 10(02), 96-107.*
- Tarwaka. (2011 : 106). Hubungan Beban kerja terhadap kinerja. *Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan Beban terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, Jurnal EMBA, Vol.4, Hal.045- 055, Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, Jurnal EMBA, Vol.4, Hal.045- 055, ISSN 2303-1174.*
- Totok, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Disnakertrans Banyuasin. *Jurnal Media Kendaraan Ekonomi* , 17 (1), 93-115. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Disnakertrans Banyuasin. Jurnal Media Kendaraan Ekonomi* , 17 (1), 93-115., Aparatur Disnakertrans Banyuasin. *Jurnal Media Kendaraan Ekonomi* , 17 (1), 93-115.
- Vanchapo. (2020 : 1). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) UNIT PABRIK KELAPA SAWIT RAMBUTAN TEBING TINGGI. KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, 134-140. Sihombing, R., & Tinambunan, A. P. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) UNIT PABRIK KELAPA SAWIT RAMBUTAN TEBING TINGGI. KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 134-140., PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) UNIT PABRIK KELAPA SAWIT RAMBUTAN TEBING TINGGI. KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, 134-140.
- Wibowo. (2016 : 415). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS). *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 4(1), 37-49. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.*

- Golden Blossom Sumatera (GBS). Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI), 4(1), 37-49.*, Golden Blossom Sumatera (GBS). Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI), 4(1), 37-49.
- wibowo. (2017 : 84). Pengaruh faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja Analisis Hubungan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Konsumen Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY). *Analisis Hubungan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Konsumen Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).*, Analisis Hubungan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Konsumen Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Widodo. (2015 : 130). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal, 8(3), 898-910.* *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Economic Education Analysis Journal, 8(3), 898-910.*, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal, 8(3), 898-910.*