Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 5(2) 2024 : 3844-3852

The Influence of Welfare and Work Discipline on Job Satisfaction of PT Electrical Maintenance Employees. Bukit Asam Tbk

Pengaruh Kesejahteraan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perawatan Listrik PT. Bukit Asam Tbk

Agung Saputra*[1], Waspodo[2]
Universitas Bina Darma[1,2]
agunksaa@gmail.com[1]

**Corresponding Author*

ABSTRACT
The purpose of this study was to determine and analyze the effect of welfare (X1) on job satisfaction (Y), to determine and analyze the effect of work discipline (X2) on job satisfaction (Y), to determine and analyze the effect of welfare (X1) and work discipline (X2) on employee job satisfaction (Y) electrical maintenance PT Bukit Asam, Tbk. This research method uses quantitative methods with a total population of 52 people. Then this study uses a saturated sampling technique, namely a population of 52 people who will be sampled. Data was collected by distributing questionnaires via g-form to the samples. The analysis method used in this study is the outer model and inner model via Smart PLS (SEM). The analysis test conducted shows that there is a significant effect of welfare on job satisfaction with a t-statistic of 2.267; there is a significant effect of work discipline on job satisfaction with a t-statistic of 2.033; there is a significant effect of welfare and work discipline on job satisfaction with an f-count value of 35.39. With the conclusion, the relationship between welfare (X1) and work discipline (X2) on job satisfaction (Y) partially or simultaneously has a significant positive effect.
Keywords: *Welfare, Work discipline, Job satisfaction.*

ABSTRAK
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan (X1) terhadap kepuasaan kerja (Y) , unutk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kepuasaan kerja (Y), untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasaan kerja karyawan (Y) perawatan listrik PT Bukit Asam, Tbk. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 52 orang. Kemudian penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu populasi sejumlah 52 orang yang akan dijadikan sampel. Data dikumpulkan dengan menyebar kuesioner via g-form ke para sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu outer model dan inner model via Smart PLS (SEM). Uji analisis yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh signifikan kesejahteraan terhadap kepuasaan kerja dengan t-statistic 2.267; adanya pengaruh siginifikan disiplin kerja terhadap kepuasaan kerja dengan t-statistic 2.033; adanya pengaruh yang siginifkan kesejahteraan dan disiplin kerja terhadap kepuasaan kerja dengan nilai f-hitung 35.39. Dengan kesimpulan, hubungan antara kesejahteraan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasaan kerja (Y) secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh poisitif yang signifikan.
Kata Kunci: Kesejahteraan, Disiplin kerja, Kepuasaan kerja.

1. Pendahuluan

Salah satu aspek era pada globalisasi yang terjadi perlu diperkuat adalah memotivasi masyarakat untuk bekerja lebih baik. Sumber daya manusia (SDM) dapat berperan optimal dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya dalam permasalahan ini. Pada akhirnya, setiap orang harus meningkatkan keterampilannya agar perekonomian tetap kompetitif. Efektivitas karyawan yang memegang peranan penting dalam mencapai suatu sasaran pada organisasi atau perusahaan adalah salah satu pengaruh tujuan suatu organisasi. Dalam hal ini

Copyright © 2024 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

seorang manajerial harus menyadari hal-hal yang mempengaruhi suatu kepuasaan kerja karyawan agar dapat mempertahankan bahkan meningkatkannya.

Banyak faktor mempengaruhi suatu kepuasan kerja dari karyawan contohnya dengan memberikan jaminan dalam hal kesejahteraan. Perusahaan wajib memenuhi kebutuhan banyak karyawan dengan membayar karyawan berupa timbal balik atas layanan jasa yang sudah karyawan berikan kepada perusahaan guna membina kerja sama yang sehat. Cara untuk melakukan hal ini salah satunya adalah menawarkan program kesejahteraan, yang terdiri dari layanan jasa pelengkap baik yang sifatnya material maupun yang sifatnya non- material dan diberikan sesuai dengan strategi bisnis perusahaan. Ketika kebutuhan material dan spiritual seseorang karyawan terpenuhi dan ia merasa aman, tenteram, dan bahagia dalam hidupnya, maka ia dapat dikatakan sejahtera.

Kegembiraan dalam suatu kerja merupakan usaha yang mengarahkan kekuatan dan potensi dalam rangka memenuhi tuntutannya. Adapun fenomena pada karyawan perawatan listrik PT Bukit Asam yaitu ditandai dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktifitas perusahaan karena kinerja karyawan yang menurun. Kepuasan kerja menjadi penting karena kepuasan kerja ini akan mempengaruhi kinerja karyawan (Colquitt dalam Yumhi, 2021). Karyawan di unit perawatan listrik terdiri dari karyawan organik dan non-organik (alih daya). Dengan presentase 10% karyawan diusia yang mendekati masa pensiun, pekerjaan tersebut didasari dengan aktivitas di lapangan yang tentu saja mengandalkan tenaga,fisik dan pikiran yang prima. Dengan target target pekerjaan yang langsung berhubungan dengan bisnis perusahaan, maka ketika ada penurunan kinerja maka akan berdampak pada profit perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut pegawai harus benar-benar dipastikan puas terhadap kinerjanya, juga terhadap perusahaannya.

Dalam perusahaan atau organisasi dalam rangka mencapai tujuan bisnisnya tentu didasari oleh hasil kerja yang tinggi dan berbanding lurus dengan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Puas atau tidak nya kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Kesejahteraan karyawan dan displin kerja merupakan faktor yang berpengaruh dalam tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut (Hasibuan Desmawaty, 2020), kepuasan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung yaitu dengan perihal gaji karyawan, pemberian bonus, pemberian tunjangan keluarga, program kesenangan, dan lain-lain.

Sedangkan secara tidak langsung yaitu bisa dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi. Dengan demikian prestasi kerja karyawan akan memberikan sumbangan atau dapat mendorong untuk memajukan perusahaan yang lebih baik lagi. Berdasarkan hal itu, penulis melihat ada fenomena tersebut yang terjadi di unit perawatan listrik. Seperti pemberian gaji yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikan, lama masa kerja ataupun kesempatan promosi yang sedikit. Untuk itu penulis melihat permasalahan yang ada saat ini yaitu masih adanya kesenjangan pemenuhan kebutuhan material dan non material yang tidak merata sehingga menurunkan kepuasaan kerja pegawai.

Selain permasalahan yang disebutkan di atas, penulis mengamati sejumlah fenomena lain seperti disiplin kerja yang mempengaruhi kepuasaan kerja karyawan. Menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari seringnya karyawan menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang baru dan lama menumpuk. Khususnya pada karyawan yang sudah memasuki umur pensiun. Bobot pekerjaan yang berat dan masih mengandalkan kekuatan fisik dinilai yang mempengaruhi karyawan acuh terhadapa pekerjaan dan merasa tidak puas akan pekerjaannya. Kemudian karyawan juga memperlihatkan kepuasaan kerja yang cenderung tidak puas. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa karyawan yang terlihat tidak mengikuti prosedur saat melakukan pekerjaan. Ketepatan waktu datang ke pekerjaan yang menurun, mangkir bekerja walaupun sudah melakukan absen, ataupun izin dengan alasan ada kepentingan yang lain yang mengindikasikan bahwa karyawan tidak puas akan pekerjaan nya.

Hal ini dikarenakan menjaga disiplin kerja dinilai sangat penting untuk meningkatkan kepuasaan kerja karyawan yang optimal dalam perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan pada akhirnya terwujud organisasi atau perusahaan dan karyawan (Azhar et al., 2020).

Mendasari uraian diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan studi atau penelitian. Adapun judulnya adalah **"Pengaruh Kesejahteraan dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perawatan Listrik PT. Bukit Asam. Tbk"**

H1 : Terdapat pengaruh positif antara kesejahteraan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).
H2 : Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)
H3 : Terdapat pengaruh positif antara kesejahteraan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merpakan penelitian kuantitiatif. Populasi penelitian ini adala seluruh karyawan di perawatan listrik PT. Bukit Asam sebanyak 52 orang. Sampel penelitian ini menggunkan sampe jenuh yakni 52 orang responen. Sumber data penelitian ini bersumber dari data primer menggunakan kuesioner dan data sekunder diperoleh dari artikel jurnal, buku maupun sumber lain. Teknik analisa data penelitian ini menggunakan PLS (Partial Least Squre menggunakan bantuan SmartPLS.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity

Tabel 1. *Convergent Validity*

Kontruk	DIS	KEP	KES
X1.1			**0,243**
X1.2			**-0,108**
X1.3			0,579
X1.4			0,789
X1.5			0,813
X1.6			0,795
X1.7			0,771
X1.8			0,810
X2.1	0,572		
X2.10	**0,177**		
X2.11	**-0,024**		
X2.2	0,677		
X2.3	0,648		
X2.4	0,845		
X2.5	0,731		
X2.6	0,717		
X2.7	0,653		
X2.8	**-0,109**		
X2.9	**-0,100**		
Y1		0,504	
Y10		0,283	

Kontruk	DIS	KEP	KES
Y11		**0,300**	
Y12		**0,166**	
Y13		**0,160**	
Y14		**-0,148**	
Y15		**-0,428**	
Y16		**0,106**	
Y2		0,724	
Y3		0,855	
Y4		0,701	
Y5		0,636	
Y6		-0,327	
Y7		-0,212	
Y8		-0,001	
Y9		0,526	

Sumber : Data Diolah, 2024

Convergent validity dari model pengukuran dapat dikonfirmasi melalui korelasi antara skor item atau instrumen dengan skor konstruknya (faktor pemuatan), di mana nilai faktor pemuatan dari setiap instrumen harus lebih besar dari 0,5 dikutip dari (Imam Ghozali, 2018) sebagai kriteria masih bisa ditoleransi. Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa item dalam outer loading yang dibawah nilai < 0.5 harus dihapus sebelum melanjutkan pengujian selanjutnya

Tabel 2. *Convergent Validity* Kedua

Konstruk	DIS	KEP	KES
X1.3			0,539
X1.4			0,814
X1.5			0,845
X1.6			0,794
X1.7			0,774
X1.8			0,805
X2.1	0,592		
X2.2	0,692		
X2.3	0,666		
X2.4	0,838		
X2.5	0,735		
X2.6	0,704		
X2.7	0,641		
Y1		0,505	
Y2		0,748	
Y3		0,890	
Y4		0,718	
Y5		0,665	
Y9		0,522	

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai seluruh outer loading nilainya telah memenuhi kaidah > 0.5.

Discriminant Validity

Tabel 3. *Discriminant Validity*

	DIS	KEP	KES
DIS	0,699		
KEP	0,591	0,641	
KES	0,634	0,610	0,768

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel diatas, terlihat bahwa loading nilai untuk setiap item indikator terhadap konstruknya melebihi nilai cross loading. Dengan demikian, dapat disarankan bahwa semua konstruk atau variabel laten menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Lebih spesifiknya, pada kelompok indikator konstruk tersebut, kualitasnya lebih unggul dibandingkan dengan kelompok indikator lainnya.

Composite Reliability

Tabel 4. *Composite Reliability*

Konstruk	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*
DIS	0,826	0,869
KEP	0,747	0,814
KES	0,857	0,895

Sumber : Data Diolah, 2024

Untuk pengukuran *cronbach's alpha* dan *composite reliability* telah memenuhi kaidah > 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Significance of Weights

Tabel 5. *Significance of Weights*

	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1.3 <- KES	3,146	0,002
X1.4 <- KES	7,094	0,000
X1.5 <- KES	6,680	0,000
X1.6 <- KES	6,202	0,000
X1.7 <- KES	4,333	0,000
X1.8 <- KES	4,894	0,000
X2.1 <- DIS	1,368	0,172
X2.2 <- DIS	3,024	0,003
X2.3 <- DIS	4,239	0,000
X2.4 <- DIS	4,877	0,000
X2.5 <- DIS	3,481	0,001
X2.6 <- DIS	4,773	0,000
X2.7 <- DIS	3,690	0,000
Y1 <- KEP	3,111	0,002
Y10 <- KEP	0,082	0,934
Y2 <- KEP	3,892	0,000

	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Y3 <- KEP	7,205	0,000
Y4 <- KEP	5,795	0,000
Y5 <- KEP	4,304	0,000
Y9 <- KEP	2,575	0,010

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa nilai estimasi untuk model pengukuran formatif yang tidak signifikan karena memiliki nilai *p-value* > 0,05

Multicollinearity

Tabel 6. *Multicollinearity*

	VIF
X1.3	1,300
X1.4	2,733
X1.5	2,684
X1.6	2,289
X1.7	2,488
X1.8	2,489
X2.1	2,166
X2.2	2,247
X2.3	1,594
X2.4	4,620
X2.5	3,919
X2.6	2,500
X2.7	1,785
Y1	1,300
Y10	1,530
Y2	2,583
Y3	3,514
Y4	1,796
Y5	1,560
Y9	1,713

Sumber : Data Diolah, 2024

Pada tabel diatas, menunjukan bahwa output seluruh nilai VIF <5 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data dipastikan tidak terjadi *multicolliniearity.*

Analisis Model Pengukuran (Inner Model)

Tabel 7. *R-Square*

	R Square
KEP	0,442

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 8. *Q-Square*

	R Square	Q Square
KEP	0,442	0,196

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil dari perhitungan nilai *Q-square* dapat dilihat bahwa nilai *Q-square* > 0. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu kesehatan dan disiplin memiliki prediktif yang baik pada kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

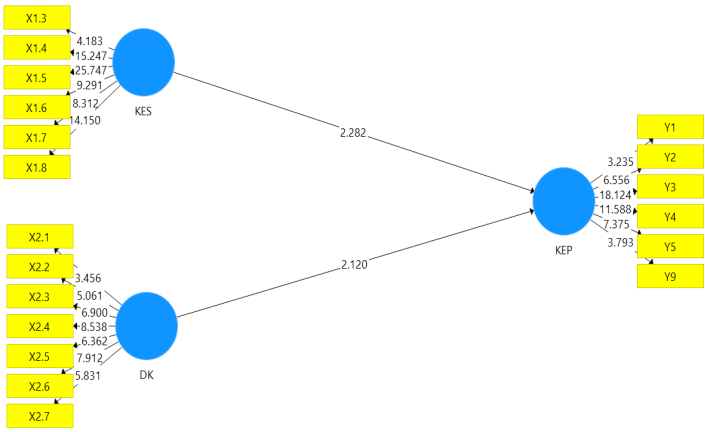
	R Square	R Square Adjusted
KEP	0,442	0,419

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *Adjusted R-Square* pada variabel kepuasan kerja mencapai 0.419. Maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja dipengaruhi 41.9% oleh variabel kesehatan dan disiplin kerja.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan teknik bootstrapping, dengan data yang telah melalui tahapan *measurement.* Model struktural dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Model Struktural

Proses uji hipotesis ini terintegrasi dalam *structural model,* menunjukkan hubungan yang telah dihipotesiskan melalui praktik simulasi. *Bootstrapping* bertujuan untuk menentukan arah dan signifikansi hubungan setiap variabel laten. Evaluasi hipotesis dilakukan dengan membandingkan *t-statistic* atau *t-hitung* yang telah ditentukan, dimana output hasil *t-hitung* dari uji *bootstrapping* diharapkan lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1.65 untuk α = 5%, atau dengan *p-value* di bawah 0.05. Adapun interpretasi hasil uji hipotesis diantaranya sebagai berikut :

Tabel 10. Uji Statistik-T

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P-Values
DIS -> KEP	0.341	0.399	0.168	2.033	**0.043**
KES -> KEP	0.394	0.374	0.174	2.267	**0.024**

Sumber : Data Diolah, 2024

Interpretasi output uji statistik-t adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan perawatan listrik PT. Bukit Asam. Tbk

Dari data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *t-statistics* 2.267 >1.65 dengan *p-value* 0.024 < 0.05 sehingga dapat kesimpulan bahwa hipotesis diterima yakni Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan perawatan listrik PT. Bukit Asam. Tbk.

2. Kepuasaan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan perawatan listrik PT. Bukit Asam. Tbk

Dari data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai t-statistics 2,033 >1.65 dengan *p-value* 0.043 < 0.05 sehingga dapat kesimpulan bahwa hipotesis diterima yakni Kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan perawatan listrik PT. Bukit Asam. Tbk.

3. Kepuasaan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan dan disiplin kerja karyawan perawatan listrik PT. Bukit Asam. Tbk

Berdasarkan hasil pada perhitungan diatas diperoleh F-hitung 35.39 > F-tabel 3,19 yang artinya hipotesis diterima yaitu kepuasaan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan dan disiplin kerja karyawan perawatan listrik PT. Bukit Asam. Tbk.

Pembahasan

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan perawatan listrik PT. Bukit Asam. Tbk

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *t-statistics* sebesar 2.267 melebihi batas kritis 1.65, sedangkan *p-value* sebesar 0.024 kurang dari tingkat signifikansi 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yakni terdapat kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan perawatan listrik PT. Bukit Asam. Tbk.

Peningkatan kesejahteraan pegawai merupakan upaya perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan, baik dalam aspek finansial maupun *non-financial,* dengan tujuan memengaruhi tingkat dedikasi dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Kesejahteraan pegawai dianggap sebagai wujud perhatian organisasi terhadap karyawan dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Perusahaan meyakini bahwa dengan peningkatan standar hidup, pegawai dapat terlepas dari beban kehidupan sehari-hari sehingga mereka dapat fokus sepenuhnya pada kontribusi mereka terhadap organisasi (Amin Sadri & Yusra Irdah, 2021). Dalam kuesioner penelitian yang telah disebarkan dapat diambil kesimpulan bahwa responden merasa gaji yang diterima sepadan dengan karir jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan sehingga merasa kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasibuan Malayu, 2018) dan (Sulistyowati Arini & Muazansyah Imam, 2018) yang menyimpulkan bahwa menyatakan kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasaan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan perawatan listrik PT. Bukit Asam. Tbk

Dari data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai t-statistics 2,033 >1.65 dengan *p-value* 0.043 < 0.05 sehingga dapat kesimpulan bahwa hipotesis diterima yakni Kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan perawatan listrik PT. Bukit Asam. Tbk.

Jika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, maka dia akan menjalankan tugasnya dengan penuh kegembiraan dan semangat. Keberhasilan mencapai kepuasan kerja akan menghasilkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, di mana pekerja akan patuh terhadap semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, mencegah kerusakan, dan mengurangi tingkat absensi (Amin Sadri & Yusra Irdah, 2021). Dalam kuesioner penelitian yang telah disebarkan dapat diambil kesimpulan bahwa responden selalu mengutamakan menyelesaikan tugas daripada absen/tidak masuk kerja sehingga memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azhar et al., 2020) dengan kesimpulan dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasaan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan dan disiplin kerja karyawan perawatan listrik PT. Bukit Asam. Tbk

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan nilai F-hitung sebesar 35.39, yang melebihi nilai F-tabel sebesar 3.19. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis dapat diterima, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan dan disiplin kerja karyawan perawatan listrik PT. Bukit Asam. Tbk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri & Kustini, 2021) dengan kesimpulan bahwa kesejahteraan pegawai (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Kantor pelayanan Perbendaharaan Negara Padang.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan mempegaruhi kepuasan kerja pada karyawan perawatan listrik PT Bukit Asam Tbk.

Daftar Pustaka

Amin Sadri, & Yusra Irdah. (2021). Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasaan Kerja Di Lingkungan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang. *JPRO*.

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Vol. 4, Issue 1). http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora

Hasibuan Desmawaty. (2020). PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTERA III (PERSERO) PKS TORGAMBA KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akutansi (EBMA)*.

Hasibuan Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Askara.

Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *The Asia Pacific Journal of Management*