

## **PENGARUH KOMPETENSI KERJA, BEBAN KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM PROKLAMASI KARAWANG**

**Jajang Suhermana**, Universitas Islam Nusantara  
jajangsuherman333@gmail.com

**Dedeh Mulyanah**, Universitas Islam Nusantara  
Dedehmulyanah98@gmail.com

### **Abstrak**

Pada dasarnya setiap karyawan yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Semakin kurangnya kompetensi kerja karyawan bisa memunculkan pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam penilaian pekerjaan yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang, karyawan sering mendapat teguran dari pihak human resource development (HRD), sehingga menimbulkan efek yang negatif terhadap kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, beban kerja dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang, baik secara parsial maupun simultan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini Kasmir (2019) tentang beban kerja, Sutrisno (2017) dan Afandi (2018) tentang kepuasan kerja, Sugiyono (2019) tentang metode penelitian kuantitatif dan sumber lainnya baik jurnal maupun internet. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Umum. Dalam menganalisis data menggunakan regresi linear berganda, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja, beban kerja, dan semangat kerja melalui uji signifikan parsial (uji T), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit umum. Selanjutnya hasil uji signifikan simultan (uji F) menunjukkan bahwa kompetensi kerja, beban kerja dan semangat kerja secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa faktor kompetensi kerja, beban kerja, dan semangat kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan rumah sakit.

**Kata Kunci:** Kompetensi kerja, beban kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja

### **Abstract**

*Basically, every employee who works as a nurse at the Proklamasi General Hospital in Karawang has characteristics or has a character based on the abilities that must be mastered. The lack of employee work competence can lead to thoughts of leaving their jobs. In assessing the work carried out at the Karawang Proklamasi General Hospital, employees often receive a warning from the human resource development (HRD) side, which has a negative effect on their performance. This study aims to determine the effect of work competence, workload and morale on the job satisfaction of nurses at the Proklamasi General Hospital in Karawang, either partially or simultaneously. The theory used in this research is Kasmir (2019) about workload, Sutrisno (2017) and Afandi (2018) about job satisfaction, Sugiyono (2019) about quantitative research methods and other sources, both journals and the internet. This type of research uses quantitative research. The population in this study were General Hospital Nurses. In analyzing the data using multiple linear regression, test T, test F and test the coefficient of determination.*

*The results of this study concluded that the variables of work competence, workload, and work spirit were through a partial significant test (T test), which showed that there was a positive and significant effect on the job satisfaction of general hospital nurses. Furthermore, the results of the simultaneous significant test (F test) showed that work competence, workload and work morale simultaneously, had a positive and significant effect on job satisfaction of hospital nurses. The results of this study imply that the factors of work competence, workload, and work spirit are things that need to be considered to increase nurse job satisfaction so that it is even better for the realization of hospital goals.*

**Keywords:** *Work competence, workload, work spirit and job satisfaction*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Rumah Sakit Umum Proklamasi merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Rumah Sakit menyediakan pelayanan kesehatan, pelayanan pengobatan, pelayanan gawat darurat, pusat alih pengetahuan, teknologi dan berfungsi sebagai pusat rujukan. Rumah Sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan untuk meningkatkan kepuasan jasa. Salah satu peran yang sangat diperlukan di rumah sakit yaitu peran para karyawan yang bekerja di rumah sakit tersebut. Berbagai tugas yang berbeda di bagian tertentu, mereka sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja agar dapat mendapatkan kepuasan kerja tersendiri dan tugas mereka bagaimana bisa memajukan rumah sakit agar tetap berkembang dengan baik, maka dari itu tugas perawat sangat dibutuhkan dengan performansi dan pelayanan perawat yang berkualitas dan baik untuk meningkatkan rumah sakit tersebut.

Tabel 1  
Data Kompetensi Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang  
Tahun 2017-2020

No.	Keahlian Perawat	Nilai Kompetensi Tahun 2017-2020
1.	Kemampuan mempunyai tingkat kesabaran dalam mengurus pasien	84,5%
2.	Pengalaman dalam merawat pasien	83,3%
3.	Ketelitian dalam menginput pasien	82,2%
4.	Keterampilan dalam menjaga pasien.	82%
5.	Kompeten dalam menangani berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pasien yang mengalami kendala dalam mendaftar atau persyaratan yang harus dilengkapi	81%
	Kompetensi Kerja Perawat Tahun 2017-2020	83,2 %

Sumber: *Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang*

Berdasarkan data pada tabel 1, terlihat bahwa tingkat kompetensi kerja karyawan menurun dalam beberapa tahun terakhir. Dapat dilihat pada tabel diatas dalam dua tahun ke belakang kompetensi terhadap kepuasan kerja yang meliputi kompetensi dalam menangani berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pasien kurang adanya tingkat kompetensi tersebut diakibatkan

karena berkurangnya pengetahuan , penguasaan tugas dan pengalaman yang mereka miliki dalam bekerja yaitu memiliki penilaian sebesar 81% dari beberapa tahun kebelakang, dan kurangnya pengawasan perawat dalam bekerja karena dalam menangani masalah yang dihadapi oleh pasien harus membutuhkan tenaga keterampilan dan penguasaan tugas yang memadai maka dari itu perawat mengalami permasalahan tidak adanya kepuasan dalam bekerja karena berkurangnya kompetensi kerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh rumah sakit.

Tabel 2  
 Data Beban Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang  
 Tahun 2017-2020

No.	Kegiatan	Waktu (Menit)	Jumlah Tindakan	Keterangan
1.	Ronde keliling keseluruhan pasien	20		Seluruh pasien
2.	Operan dinas	20		Seluruh pasien
3.	Vital sign pasien	10		X Jumlah pasien
4.	Mengganti linen/Bed Making	10	X 25	
5.	Melakukan EKG	20		
6.	Melakukan stock opname	30		Keseluruhan
7.	Memasang inpus ,NGT,Cateter, dll	20		
8.	Mengikuti visite dokter	10		X Jumlah pasien
9.	Mempersiapkan pasien yang akan dilakukan tindakan	15		
10.	Melakukan dokumentasi SOP di komputer	5	X 25	X Jumlah pasien
11.	Merencanakan pemeriksaan penunjang Lab. Rad, dll.	5	X 5	
12.	Mengisi rekam medis	5	X 20	X jumlah pasien
13.	Edukasi pasien	10	X 5	
14.	Mempersiapkan pasien baru	10	X 5	
15.	Mengganti cairan infus, dll	5	X 10	
16.	Mengantar pasien melakukan pemeriksaan penunjang di dalam RS.	60		Jika ada
17.	Membantu memberikan obat	10	X 10	
18.	Menerima pasien baru	10	X 5	
19.	Koordinasi dengan unit lain	5	X 5	
20.	Membantu makan dan minum	15	X 3	
21.	Mengikuti Visit Dokter	10	X 25	X Jumlah pasien
	TOTAL	305		Bila ada rujukan
		1730		Bila tidak ada rujukan.
	1730 Menit/60 = 28,8 jam = 4			4 Orang/Shift

	Orang/Shift. (Rata-rata kerja 7,3 Jam/Orang).			
				16 Orang/ ranap

*Sumber: Rumah sakit umum proklamasi karawang.*

Berdasarkan data pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa target dalam bekerja dengan jam yang sudah diberikan sangat berpengaruh terhadap kinerja para perawat karena dengan batas waktu yang sudah ditentukan dan jam yang diberikan dengan 28,8 jam untuk para perawat bekerja shift dengan jumlah 4 orang dalam shift, maka akan berpengaruh terhadap kesehatan para perawat sehingga akan mengakibatkan adanya beban dalam bekerja karena dengan kesehatan yang terganggu dan kurangnya jam tidur bila shift malam kurangnya jam istirahat pekerjaan yang padat sehingga akan menimbulkan mental terhadap dirinya karena dengan berkurangnya perawat yang bekerja di rumah sakit sehingga akan mengakibatkan kurangnya maksimal dalam melayani pasien yang dirawat, dalam beberapa tahun kebelakang tuntutan pekerjaan yang diberikan sangat meningkat sehingga mengakibatkan beban kerja yang berlebih terhadap perawat itu sendiri, dan setiap perawat memiliki jam kerja 7,3 jam per orang.

### **Masalah, Tujuan & Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan: 1) Gambaran kompetensi kerja, beban kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang, 2) Pengaruh kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang secara persial, 3) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang secara persial, 4) Pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang secara persial, 5) Pengaruh kompetensi kerja, beban kerja, semangat kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang secara simultan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil mengenai pengaruh kompetensi kerja, beban kerja dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang. Sedangkan mafaat dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan strategi Sumber Daya Manusia (SDM) bagi Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang.

### **KAJIAN LITERATUR**

Menurut Kasmir (2019:40) bahwa beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satu pun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya, merupakan sikap seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami beban yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain.

Semangat kerja juga diindikasikan sebagai hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2017:4) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya, pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan perasaan

senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti semangat kerja.

Perawat merasakan kurangnya semangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan kurangnya kepuasan dalam bekerja, karena dengan adanya semangat dalam bekerja maka akan berpengaruh baik dalam pekerjaan itu sendiri dan dapat meningkatkan kinerja yang maksimal sehingga akan mendapatkan keuntungan bagi rumah sakit, perawat yang berkualitas dimana mereka mempunyai keahlian dalam melakukan kinerja dengan baik dan mempunyai kompetensi dalam berbagai bidang. Semangat kerja dapat dirasakan apabila lingkungan tersebut mempunyai kenyamanan atau tidak, lingkungan juga akan berpengaruh terhadap tingkat semangat dalam bekerja jika lingkungan atau rekan kerja yang tidak nyaman sehingga perawat akan merasakan adanya kurang semangat dalam menjalankan tugasnya sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu karena dengan adanya semangat kerja sangat penting dalam suatu perusahaan (rumah sakit) untuk meningkatkan kualitas perawat dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu dalam hal ini seperti perawat merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor dari tugas-tugas dalam pekerjaannya baik dalam kepuasan kerja dan perasaan senang atau tidak senang pekerjaan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Afandi (2018:17). Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Berkurangnya tingkat kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang menyebabkan berbagai permasalahan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh kepala bagian *Human Resource Development* (HRD) pada saat dilakukan wawancara, bahwa kepuasan kerja karyawan yang kurang, dapat mengakibatkan kegiatan kinerja terganggu, karena banyaknya pasien yang kurang ditangani dengan baik dan kepuasan yang dimaksud dapat berupa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap supervisi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi berkurangnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat, adanya beban kerja yang berlebih akan menimbulkan dampak yang negatif baik bagi rumah sakit maupun bagi perawatnya sendiri, sehingga akan memperlambat dalam bekerja, tugas yang diberikan tidak akan dapat terselesaikan. Beban kerja yang dirasakan oleh perawat yaitu banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga perawat akan merasakan adanya kepuasan dalam bekerja dan kurangnya tingkat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan akan menurunnya tingkat kualitas bagi rumah sakit.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian metode kuantitatif, dimana metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019:12) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filosofat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Target/Subjek Penelitian**

Populasi pada penelitian ini adalah perawat rumah sakit umum proklamasi karawang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit umum proklamasi karawang bagian perawat di rengasdengklok, sebanyak 300 karyawan tetapi dengan berbagai bagian yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu seluruh jumlah pegawai bagian perawat di rumah sakit umum proklamasi karawang dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/ Jumlah responden

N = Ukuran Populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih biolerir, e = 0.1

Dalam rumus slovin terdapat ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0.1 (10%) untuk populasi dalam jurnal besar

Nilai e = 0.2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil.

Jadi, rentang sampel yang dapat diambil dari teknik slovin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian.

$$n = \frac{300}{1 + 300 (0,1)^2}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diperoleh ukuran (n) dalam penelitian ini sebanyak 75 orang yang akan dijadikan ukuran sampel penelitian.

### **Prosedur Penelitian**

Prosedur perlu dijabarkan menurut tipe penelitiannya. Bagaimana penelitian dilakukan dan data akan diperoleh, perlu diuraikan dalam bagian ini. Untuk penelitian eksperimental, jenis rancangan (experimental design) yang digunakan sebaiknya dituliskan di bagian ini.

### **Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019:20) jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

#### **Data Primer**

Peneliti menggunakan data primer diperoleh dari pengamatan atau observasi mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang, dan wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan perawat maupun pihak Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Dan menyebar kuisioner ke perawat dengan memberikan beberapa pertanyaan mengenai variabel yang terkait dengan beberapa pertanyaan yang harus di iis dan menggunakan teknologi yaitu dengan mengirim link terhadap perawat yang

akan mengisi kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu bentuk pertanyaan atau pernyataan yang mana telah disediakan jawabannya sehingga responden hanya memilih dari jawaban yang sesuai dengan pendapatnya masing-masing.

### Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan cara membaca dokumen yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti dalam penyusunan skripsi, selain itu data diperoleh dari sumber-sumber tertulis yang ada didalam objek penelitian, data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpulan data primer atau oleh pihak misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsinya, alat untuk menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan Suatu alat pengukur dikatakan valid, apabila alat itu mengukur apa yang perlu diukur oleh alat tersebut misalnya mengukur berat suatu benda dengan menggunakan timbangan. Beberapa jenis validitas yang ada dalam suatu penelitian.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum xy$  = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum X)^2$  = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$  = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Kaidah keputusannya adalah:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan valid (dengan tingkat signifikan 0,05),
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tidak valid (dengan tingkat signifikan 0,05).

Adapun pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* dengan program IBM SPSS 21, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019) menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan kestabilan hasil pengukuran secara repetitive dari masa ke masa. Reliabilitas alat ukur dapat diketahui dengan melakukan pengukuran berulang pada gejala yang sama dengan hasil yang sama. Reliabilitas item diuji dengan melihat nilai *Alpha-Cronbach*. Nilai *Alpha-Cronbach* untuk reliabilitas dapat dilihat pada keseluruhan item dalam satu variabel. Apabila nilai *alpha* > 0,7 maka tingkat reliabilitas terpenuhi (*sufficient reliability*), namun apabila nilai *alpha* < 0,5 maka reliabilitas rendah dan sebaiknya item tersebut tidak digunakan.

### **Uji Asumsi Klasik**

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu, sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, hal tersebut untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Secara umum asumsi klasik tersebut adalah variabel pengganggu atau residual harus berdistribusi normal, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

### **Uji Normalitas Data**

Menurut Sugiyono (2019:38) Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian dalam uji normalitas data dengan menggunakan teknik *Kolmogorov- Smirnov*. Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikan <0,05 pada maka dikatakan tidak normal. Pengujian normalitas menggunakan grafik normal *Probability Plot*. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disekitar dan disepanjang garis diagonal, kenormalan, data yang akan dianalisis merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Deteksi adanya kenormalan dalam model regresi yang diperoleh dapat dilihat dari grafik normal P-P plot dari hasil analisis menggunakan program *Software SPS (Statistik and Service Solution) 25 For windows*. Apabila titik-titik yang terbentuk mendekati garis diagonal dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas, Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan *Uji Glejser* yaitu uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heterokedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan menggunakan *uji glejser* adalah:

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *variance inflation factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1 batas *VIF* adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. multikolinieritas dapat dilihat dari:

1. Tolerance value dan lawanya.

## 2. Variance Inflation Faktor (VIF)

*Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $vif = 1/ tolerance$ ). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. *Tolerance value* < 0.10 atau VIF > 10: terjadi multikolinearitas
- b. *Tolerance value* >0.10 atau VIF < 10: tidak terjadi multikolinearitas

## Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Adapun dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 3  
 Pengambilan Keputusan Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No desicion</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Diterima	$du < d < 4-du$

Sumber: Imam Ghozali (2016)

## Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan linearitas garis regresi adalah menggunakan harga koefisien signifikan dari *deviatoin from linearity* dan dibandingkan dengan nilai *alpha* yang dipilih yaitu 0,05. Adapun kriteria keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas > 0,05, maka hubungan antara variabel adalah linear.
2. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka hubungan antara variabel adalah tidak linear.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen yaitu kompetensi kerja (X1), beban kerja (X2) dan semangat kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Untuk mengetahui hasil uji F tersebut maka dicari terlebih dahulu F tabel sebagai berikut:

$$Df 1 = k - 1$$

$$= 3 - 1 = 2$$

$$Df 2 = n - 1$$

$$= 75 - 1 = 74, \text{ maka } F \text{ tabel} = 0,312.$$

Berikut adalah hasil pengujian uji F untuk variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y:

Tabel 4  
 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.930	3	109.643	22.973	000 <sup>b</sup>
	Residual	338.856	71	4.773		
	Total	667.787	74			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan perhitungan dan hasil tabel 4.22 di atas bahwa diperoleh F hitung sebesar 22,973 lebih besar dari F tabel (0,312), dan nilai probabilitas sebesar 0,000 atau lebih kecil daripada derajat kepercayaan ( $\alpha$ ) 5% (0,05). Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel X1, X2 dan X3 memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel kompetensi kerja (X1), beban kerja (X2) dan semangat kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) secara parsial. Untuk mengetahui hasil uji t tersebut maka dicari terlebih dahulu t tabel sebagai berikut:

T tabel = df (n-1)

T tabel = 74

T tabel = 1,665.

Berikut adalah hasil uji t pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y:

Tabel 5  
 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.540	4.037		4.097	000
	X1	308	116	305	2.648	010
	X2	333	104	294	3.190	002
	X3	292	123	289	2.377	020
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Diolah (2021)

Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Kompetensi Kerja (X1)

Dari hasil uji t pada tabel 4.23, diperoleh nilai t hitung untuk X1 sebesar 2,648 dengan nilai signifikansi 0,010. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung untuk X1 lebih besar dari pada t tabel 1,665 ( $2,648 > 1,665$ ) maka H1 diterima, dan kesimpulannya adalah X1 memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Y. Hal ini didukung oleh penelitian Aguustina (2018) bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Dari hasil uji t pada tabel 4.23, diperoleh nilai t hitung untuk X2 sebesar 3,190 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung untuk X2 lebih besar dari pada t tabel 1,665 ( $3,190 > 1,665$ ) maka H1 diterima, dan kesimpulannya adalah X2 memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Y. Hal ini didukung oleh penelitian Yustinus Sembiring (2016) bahwa Beban Kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Semangat Kerja (X3)

Dari uji t pada tabel 4.23, diperoleh nilai t hitung untuk X3 sebesar 2,377 dengan nilai signifikansi 0,020. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung untuk X3 lebih kecil dari pada t tabel 1,665 ( $2,377 > 1,665$ ) maka H1 diterima, dan kesimpulannya adalah X3 memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Y. Hal ini didukung oleh penelitian Sahid Syahputra (2017) bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terkait amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi variabel kompetensi kerja (X1), beban kerja (X2) dan semangat kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) :

Tabel 6

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.471	2.185
Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.24 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,471. Artinya variasi perubahan dari variabel kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh perubahan variabel kompetensi kerja (X1), beban kerja (X2) dan semangat kerja (X3) sebesar 47,1%. Sisanya sebesar 52,9% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi kerja, beban kerja, dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pada distribusi penilaian responden terhadap variabel kompetensi diperoleh presentase skor sebesar 84% yang berarti kompetensi kerja yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang mendapat respon yang cukup baik oleh perawat rumah sakit, karena berada pada tingkat sangat tinggi.
2. Kemudian pada distribusi penilaian responden terhadap variabel beban kerja diperoleh presentase skor total sebesar 79,8% yang berarti beban kerja yang diberikan Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang mendapat respon yang cukup baik karena berada pada tingkat yang tinggi.
3. Pada distribusi penilaian responden terhadap variabel semangat kerja diperoleh presentase skor total sebesar 82%, yang berarti perawat Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang mendapat respon yang cukup baik karena berada ditingkat yang tinggi. Dan distribusi penilaian responden terhadap variabel kepuasan diperoleh presentase skor total sebesar 82,7% yang berarti kepuasan yang dirasakan perawat rumah sakit umum proklamasi mendapat respon yang cukup baik karena berada ditingkatan tinggi.
4. Hasil Uji Parsial (T) Kompetensi (X1) menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai T hitung sebesar 2.648, sedangkan beban kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai T hitung sebesar 3.190, dan semangat kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai T hitung sebesar 2.377. Lalu Uji Simultan (F) menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi kerja, beban kerja, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung sebesar 22.973.
5. Hasil analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0.471. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen terhadap kemampuan dependen sangat terbatas. Dengan nilai tersebut dapat digambarkan bahwa variabel dependen *kepuasan kerja* dipengaruhi oleh variabel kompetensi kerja, beban kerja, dan semangat kerja sebesar 47,1% dan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

## SARAN

Adapun saran dalam penelitian tentang pengaruh kompetensi kerja, beban kerja, dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang adalah:

1. Memberikan pelatihan khusus bagi perawat rumah sakit umum proklamasi karawang yang mengalami kelambatan dalam memberikan pelatihan dan keterampilan dalam bekerja sehingga kompetensi kerja yang dimiliki bisa memberikan pelayanan yang maksimal dalam melayani pasien.
2. Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang dalam menargetkan tidak terlalu tinggi dan harus disesuaikan dengan kemampuan para perawat dan dengan kapasitasnya, target harus disesuaikan dengan bagian-bagian yang sudah diberikan.
3. Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang agar selalu memberikan penghargaan terhadap perawat yang bekerja dengan maksimal dan melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan

4. Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang memberikan intensif lain kepada karyawan atas pencapaian kinerjanya

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ali, Suparman. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PRISMA PRESS Proaktama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Juni Priansa, Donni. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA CV.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Prakti)*. Depok: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). *Panduan Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ricardianoto, Prasadja. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA CV.
- Sarinah, Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Agustina (2108). *Pengaruh Kompetensi kerja dan Beban kerja Terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*. (<https://Core.ac.uk>). Diakses Pada 19 Juni 2021, Pukul 13.00 WIB.
- Anaroga (2018). *Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indosat tbk*. (Jakarta. Binus Bussinus). Diakses Pada 14 September 2021, Pukul 20.00 WIB.
- Anargo dalam Busro (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja*. (<https://repository.ac.id>). Diakses Pada 1 Agustus 2021, Pukul 15.00 WIB.
- Busro (2018). *Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan*. (<https:// repository. ac.id>). Diakses Pada 1 Agustus 2021, Pukul 13.00 WIB.
- Douglas (2017). *Prinsip-prinsip manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan*. (<https:// Journal Manajemen Ekonomi Bisnis>). Diakses Pada 13 Juli 2021, Pukul 09.00 WIB.
- Darmawan dan Nitisemo (2016). *Faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kinerja*. (<https:// Jurnal manajemen strategik>). Diakses Pada 10 Agustus 2021, Pukul 19.00 WIB.

- Danang Ersanto Nugroho. (2016). *Dimensi/Indikator Semangat Kerja Karyawan* (<https://repository.unpas.ac.id>). Diakses Pada 17 Juni 2021, Pukul 11.00 WIB.
- Emron, yohny, Imas (2017). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan. Edisi Ketiga. Raja Grafindo.* ([https:// repo. Darmajaya.ac.id](https://repo.Darmajaya.ac.id)). Diakses Pada 10 Juni 2021, Pukul 12.00 WIB.
- George R. Terry. (2016). *Pengaruh Unsur-unsur manajemen terhadap kinerja karyawan.* ([https:// repository. Unpas.ac.id](https://repository.Unpas.ac.id)). Diakses Pada 10 Juli 2021, Pukul 10.00 WIB.
- Ghozali, Imam (2016). *Uji reliabilitas sebagai alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.* ([https:// eprints.umm.ac.id](https://eprints.umm.ac.id)). Diakses Pada 19 Juni 2021, Pukul 22.00 WIB.
- Ghozali, Imam (2016). *Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel pengganggu atau residual, distribusi normal atau tidak.* ([https:// eprints.umg.ac.id](https://eprints.umg.ac.id)). Diakses Pada 19 Juni 2021, Pukul 21.00 WIB.
- Ghozali, Imam (2016). *Uji heteroskedastis bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan.* ([https:// eprints.umg.ac.id](https://eprints.umg.ac.id)). Diakses Pada 19 Juni 2021, Pukul 22.00 WIB.
- Ghozali, Imam (2016). *Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas.* (<https://eprints.umg.ac.id>). Diakses Pada 20 Juni 2021, Pukul 20.00 WIB.
- Ghozali, Imam (2016). *Uji linearitas dapat digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.* (<https://Jurnal.unnes.ac.id>). Diakses Pada 20 Juni 2021, Pukul 21.00 WIB.
- Ghozali, Imam (2016). *Uji signifikan parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel.* ([https:// repo.darmajaya.ac.id](https://repo.darmajaya.ac.id)). Diakses Pada 21 Juni 2021, Pukul 09.00 WIB.
- Ghozali, Imam (2016). *Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antar kesalahan atau tidak.* ([https:// Jurnal ekonomi bisnis](https://Jurnal ekonomi bisnis)). Diakses Pada 25 Juni 2021, Pukul 15.00 WIB.
- Ghozali, Imam (2018). *Analisis Deskriptif sebagai suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan.* ([https:// Jurnal ekonomi bisnis](https://Jurnal ekonomi bisnis)). Diakses Pada 25 Juni 2021, Pukul 13.00 WIB.
- Ghozali, Imam (2016). *Pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan.* ([https:// portal universitas quality.ac.id](https://portal universitas quality.ac.id)). Diakses Pada 10 Mei 2021, Pukul 19.00 WIB.
- Ghozali, Imam (2017). *Mengemukakan Rumus Slovin untuk menentukan sampel.* ([https:// repository.ac.id](https://repository.ac.id)). Diakses Pada 15 Agustus 2021, Pukul 22.00 WIB.
- Ghozali, Imam (2016). *Teknik Pengumpulan Data merupakan langkah yang paling strategis.* ([https:// repository.ac.id](https://repository.ac.id)) Diakses Pada 15 Agustus 2021, Pukul 22.00 WIB.
- Ghozali, Imam (2017). *Pengertian Data Primer sebagai sumber data yang langsung.* ([https:// repository. ac.id](https://repository.ac.id)). Diakses 16 Agustus 2021, Pukul 10.00 WIB.
- Ghozali, Imam (2017). *Pengertian Kuesioner sebagai teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberik seperangkat pertanyaan.* ([https:// repository. ac.id](https://repository.ac.id)). Diakses Pada 16 Agustus 2021, Pukul 13.00 WIB.
- Ghozali, Imam (2017) *Uji Signifikan Simultan dapat digunakan uji f yang dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel.* ([https:// repository.ac.id](https://repository.ac.id)). Diakses Pada 20 Agustus 2021, Pukul 22.00 WIB.

- Hadiwijaya Hendra dan Hanafi Agustina (2016). *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Presentasi Kerja Karyawan*. (<https://mpr.ub.uni-muenchen.de/81618>). Diakses Pada 19 Juni 2021, Pukul 13.00 WIB.
- Karsini, Paramita Dhiana Patricia, Minarsih Magdalena Maria (2016). *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai Dinas pengelolaan keuangan dan asset daerah (DPKAD) Kota Semarang*. *Jurnal of Management*, Volume 2 No.2. Maret 2016. ([https:// Jurnal.unpad.ac.id](https://Jurnal.unpad.ac.id)). Diakses Pada 22 Juni 2021, Pukul 10.00 WIB.
- Laxmiprada Pattnaik (2020). *Mindfulness, remote engagement and employee morale: conceptual analysis to address the "New normal"*. ([https:// www. Emerald.com/insight/1934-8835.htm](https://www.Emerald.com/insight/1934-8835.htm)). Diakses Pada 24 Agustus 2021, Pukul 22.00 WIB.
- Mayer, G., Brunig, B. and Nyhuis, P. (2015). *"Employee competences in manufacturing companies. Volume 2: expert survey"*. *Journal of Management Development*, Vol.34 No.8, pp.1004-1018, doi:10.1108/JMD.06.2014.0056.
- Manullang (2018:2) *Pengaruh manajemen terhadap pengorganisasian, penyusunan dalam sumber daya manusia*. ([https:// JournalManajemen ac.id](https://JournalManajemen.ac.id)). Diakses Pada 11 Juni, Pukul 10.00 WIB.
- Munandar (2016). *Faktor-faktor beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan* ([https://Jurnal ekonomi manajemen](https://JurnalEkonomiManajemen)). Diakses Pada 18 Juni 2021, Pukul 09.00 WIB.
- Moeherino (2016). *Manfaat- manfaat pada kompetensi kerja karyawan dalam produktivitas kerja*. ([https:// Jurnal manajemen dan bisnis ac.id](https://JurnalManajemenDanBisnis.ac.id)). Diakses Pada 15 Mei 2021, Pukul 20.00 WIB.
- Nitisimito (2017). *Cara untuk meningkatkan semangat kerja karaywan*. ([https://E-journal ekonomi bisnis](https://E-journalEkonomiBisnis)). Diakses Pada 20 Agustus 2021, Pukul 20.00 WIB.
- Paramitadewi Ferrania Kadek (2017). *Pengaruh Beban kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6, No.6, 2017;3370-3397. (<https://ojs.unud.ac.id>). Diakses Pada 18 Juni 2021, Pukul 10.00 WIB.
- Parhusip Alexander Austin, Alamsyah Vibi dan Rahman Fathur Muhamad (2020). *Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Di Universitas Potensi Utama*. *Jurnal Accumulated*, Vol.2. No.1 Januari 2020. ([https:// e-journal. potensi-utama .ac.id](https://e-journal.potensi-utama.ac.id)). Diakese Pada 21 Juni 2021, Pukul 13.00 WIB.
- Syahputra Sahid (2017). *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia. Tbk*. *Jurnal Ekonomi* Vol.3. No. 3. ([https:// repository.uin-alauddin.ac.id](https://repository.uin-alauddin.ac.id)). Diakses Pada 18 Juni 2021, Pukul 10.00 WIB.
- Sembiring Yustinus (2016). *Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Dairi*. *Jurnal Manajemen Ekonomi*. Vol.2. No.3 (<https://respository.ut.ac.id>). Diakses Pada 19 Juni 2021, Pukul 13.00 WIB.
- Setiawan (2016). *Pengaruh Dampak Beba kerja terhadap kinerja karyawan*. ([https:// repository. ac.id](https://repository.ac.id)). Diakses Pada 27 September 2021, Pukul 20.00 WIB.
- Saputra dalam Kusumawami (2016). *Indikator Semangat Kerja karyawan*. ([https:// Jurnal ekonomi](https://JurnalEkonomi)). Diakses Pada 20 Juni 2021, Pukul 21.00 WIB.

- Sutrisno (2017). *Pengaruh kepuasan kerja sebagai hal yang dianggap baik atau buruk terhadap pekerjaan*. (<https://Jurnal ekonomi dan MSDM>). Diakses Pada 25 Agustus 2021, Pukul 22.00 WIB.
- Sugiyono (2018). *Variabel Metode Penelitian kuantitatif*. (<https:// repository.ac.id>). Diakses Pada 15 Agustus 2021, Pukul 21.00 WIB.
- Silaen (2018). *Pengaruh Populasi terhadap metode penelitian kuantitatif*. (<https:// Jurnal ekonomi bisnis>). Diakses Pada 21 Agustus 2021, Pukul 14.00 WIB.
- Silaen (2018). *Pengaruh Sampel terhadap metode penelitian kuantitatif*. (<https:// Jurnal ekonomi bisnis>). Diakses Pada 15 Agustus 2021, Pukul 21.00 WIB.
- Tarwaka (2016). *Faktor-faktor yang menentukan beban kerja*. *Jurnal Manajemen Ekonomi*. (<https:// repository.unpas.ac.id>). Diakses Pada 20 Juni 2021, Pukul 13.00 WIB.
- Tarwaka (2017). *Faktor-faktor Terhadap Indikator/Dimensi beban kerja karyawan*. (<https:// Jurnal Manajemen ekonomi bisnis>). Diakses Pada 28 September 2021, Pukul 21.00 WIB.
- Umar Husein (2016). *Pengertian Data Sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut, dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer*. (<https:// repository.unpas.ac.id>). Diakses Pada 21 Juni 2021, Pukul 22.00 WIB.
- Widodo (2017). *Pengertian Kompetensi kerja dan manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta (<https:// elibrary.unikom.ac.id>). Diakses Pada 22 Juni 2021, Pukul 12.00 WIB.
- Walsh (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja* (<https://repository.usm.ac.id>). Diakses Pada 10 Agustus 2021, Pukul 13.00 WIB.
- Wibowo dan Craig Crossley (2016). *Pengaruh Semangat kerja karyawan* (<https. Jurnal ekonomi>). Diakses Pada 2 Agustus 2021, Pukul 15.00 WIB.
- Yoder, Dale (2017:24). *Fungsi-fungsi manajemen karyawan dalam pengorganisasian*. (<https:// Journal Ekonomi Bisnis>). Diakses Pada 11 Juni, Pukul 13.00 WIB.
- Zwell dalam Wibowo (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja karyawan*. (<https:// Jurnal Manajemen Bisnsis Vol.9>). Diakses Pada 15 Juni 2021, Pukul 15.00 WIB.