

PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DANA ARTA MINING (DAM)

Efan Kurniawan ^{a*)}, Susi Handayani ^{a)}, Mohammad Kurniawan ^{c)}

^{a)} Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

^{*)} e-mail Korespondensi: efankurniawan099@gmail.com

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juni 2026; accepted 06 Agustus 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.220>

Abstract. *This study aims to analyze the effect of communication, incentives, and workload on employee job satisfaction at PT. Dana Arta Mining (DAM). The research applies a quantitative descriptive approach to explain the relationships among variables based on numerical data. The population of this study consists of all 50 employees of PT. Dana Arta Mining (DAM), all of whom were included as research samples using a saturated sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires supported by observation and literature review. Data analysis was conducted using descriptive statistical analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that partially, communication has a negative and insignificant effect on employee job satisfaction, while incentives and workload have a positive and significant effect. Simultaneously, communication, incentives, and workload have a significant influence on employee job satisfaction. This study is expected to provide practical implications for company management in improving employee job satisfaction through effective communication, fair incentive systems, and proportional workload management.*

Keywords: *Communication, Incentives, Workload, Job Satisfaction, Employees*

I. PENDAHULUAN

Dunia industri pada sektor pertambangan batu bara merupakan bagian penting dalam mendorong perekonomian nasional melalui kegiatan produksi dan pengolahan sumber daya alam yang memanfaatkan teknologi, tenaga kerja, serta sistem manajemen modern untuk mencapai efisiensi dan daya saing. Di Indonesia merupakan salah satu negara yang saat ini sedang berkembang di dunia industri (Perdana, 2021). Selain itu, dunia industri juga menghadapi berbagai tantangan, seperti persaingan global, tuntutan inovasi yang berkelanjutan, serta kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan keberlanjutan lingkungan.

Untuk memenangkan persaingan dalam dunia bisnis, perhatian yang ekstra harus dicurahkan oleh perusahaan, perkembangan dan pertumbuhan teknologi serta sektor ekonomi yang sangat cepat mengakibatkan semakin tumbuh dan berkembang dunia usaha dan pertumbuhan bisnis yang secara tidak langsung akan mengakibatkan perkembangan industri di tanah air (Rizky, 2022).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang fokus mempelajari interaksi dan peranan individu dalam sebuah organisasi perusahaan. Individu yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan, dimana karyawan memegang peran penting dalam sebuah perusahaan karena keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada mereka (Suriani, 2020). Saat ini semua perusahaan menghadapi persaingan yang sangat kompetitif, senantiasa dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional, yaitu individu yang tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat tetapi juga patu terhadap peraturan yang berlaku guna mendukung tercapainya tujuan organisasi sehingga akan menciptakan kepuasan kerja karyawan yang baik (Febriyanti, 2024).

Kepuasan kerja merupakan sebuah perilaku karyawan terhadap tugastugasnya yang berkaitan dengan kondisi kerjanya. Perilaku terhadap pekerjaannya merupakan perolehan dari banyaknya perilaku seseorang terhadap faktor pekerjaan yang mengarah pada sikap umum individu diluar pekerjaan yang dihadapinya. Menurut Bahri (2021), kepuasan kerja dapat diukur dari berbagai faktor, misalnya pekerjaan, gaji, promosi jabatan, atasan, dan teman kerja.

selain itu, faktor-faktor seperti lingkungan kerja, rasa aman di tempat kerja, dan pengakuan atas prestasi juga berkontribusi terhadap tingkat kepuasan karyawan. Di sisi lain, jika kebutuhan dan harapan mereka tidak terpenuhi dengan baik, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga mempengaruhi loyalitas karyawan dan tingkat kehadiran di perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus memprioritaskan kesejahteraan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efisien.

Dalam upaya menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi harus berupaya menyeimbangkan tiga fondasi utama, komunikasi yang efektif, insentif yang sesuai, dan beban kerja yang seimbang. Ketiga aspek ini saling terkait erat, membentuk ekosistem yang menentukan kualitas pengalaman kerja seorang individu, dimana ketika komunikasi internal terganggu (misalnya, umpan balik yang lambat atau arahan tidak jelas), hal itu dapat memicu kesalahpahaman, rasa tidak dihargai, dan pada akhirnya mengurangi motivasi kerja karyawan karena. Komunikasi yang efektif merujuk pada bentuk komunikasi yang mampu membangun interaksi antara karyawan, sehingga memberikan dukungan mutual dan mempertahankan pola komunikasi yang aktif serta hubungan yang harmonis. Apriyana & Riana (2023), Komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, serta kesimpulan (persepsi) makna komunikasi antara individu yang terlibat. Komunikasi membantu anggota organisasi untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, melaksanakan dan merespons perubahan organisasi, mengoordinasikan berbagai aktivitas, dan berhubungan dengan hampir semua perilaku yang relevan dengan organisasi. Menurut Syahrani (2023) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan aspek pribadi, di mana setiap orang cenderung mengalami tingkat kepuasan yang bervariasi sesuai dengan nilai-nilai mereka. Semakin banyak unsur pekerjaan yang sesuai dengan harapan seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasannya, dan sebaliknya. Sebagai kumpulan emosi, kepuasan kerja bersifat dinamis, sehingga dapat berfluktuasi tergantung pada konteks waktu dan tempat, selain komunikasi faktor lain kepuasan kerja adalah insentif.

Sistem insentif merupakan masalah paling krusial, jika penghargaan yang diberikan sering kali dinilai tidak sejalan dengan harapan atau kontribusi karyawan, akan menimbulkan rasa ketidakadilan dan menjadi pemicu langsung ketidakpuasan. Namun, beberapa studi, termasuk penelitian oleh Herminingsih (2020) menunjukkan bahwa insentif bisa kehilangan pengaruhnya jika sistem penilaian kinerja yang menjadi dasarnya dianggap tidak objektif. Oleh karena itu, penting membangun sistem insentif yang transparan dan adil. Pada akhirnya insentif yang dirancang dengan baik merupakan alat yang strategis untuk meningkatkan semangat dan kinerja individu, yang pada gilirannya akan mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan (Cahyanto, 2025). Pemberian insentif merupakan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang mendasar terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Insentif, baik yang bersifat finansial (komisi dan bonus) maupun non-finansial (peluang karier dan pengakuan), berfungsi untuk menghargai atas prestasi yang luar biasa, sehingga secara efektif memicu motivasi, peningkatan produktivitas dan loyalitas, tetapi juga beban kerja juga salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja perusahaan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek lingkungan kerja yang memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Istilah beban kerja (*workload*) ini merujuk pada perbedaan antara tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi dan kapasitas atau kemampuan aktual yang dimiliki karyawan. Ketika beban kerja menjadi tidak proporsional, terumata yang mengarah pada beban kerja berlebihan (*overload*), hal ini secara konsisten terbukti menjadi penyebab utama stres kerja (*job stress*) dan *burnout* yang parah. (Rizki et al., 2022) peningkatan beban kerja yang tidak dikelola dengan baik akan menurunkan kepuasan, ketika tuntutan tugas melebihi batas waktu dan kapasitas psikologis karyawan tanpa dukungan yang memadai, hal ini menimbulkan rasa tertekan, kelelahan emosional, dan persepsi ketidakadilan, yang pada gilirannya menciptakan ketidakpuasan mendalam terhadap pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja yang optimal yang menantang tetapi dapat dikelola justru bisa meningkatkan kepuasan karena menghasilkan rasa pencapaian dan kompeten. Penelitian serupa diperkuat oleh Paijan & Putri (2020) yang menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, menegaskan bahwa pentingnya manajemen menjaga keseimbangan beban kerja demi mempertahankan moral dan retensi pegawai

Berbagai penelitian terdahulu lainnya telah mengkaji pengaruh komunikasi, insentif, dan beban kerja terhadap kepuasan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Perdana (2021) menunjukkan bahwa komunikasi parsial memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Tasrief & Fauzi (2021) Selain itu, penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan langsung antara komunikasi antara karyawan dan atasan dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, para pemimpin harus memahami dengan baik kemampuan kerja karyawan mereka dan terus meningkatkan kemampuan tersebut melalui program pengembangan karier yang berkelanjutan. Selain itu, saluran

komunikasi harus dijaga dan diperluas agar karyawan merasa puas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam setiap tugas yang diberikan kepada mereka.

Penelitian yang dilakukan Utomo (2022) menunjukkan bahwa semakin baik insentif yang diberikan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai diharapkan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Ridwan & Febrianti (2021) menunjukkan insentif ini mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja dengan hasil analisa data dapat dipahami bahwa ada hal yang mempengaruhi secara sig. dari insentif kepada kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanti (2023) mengatakan beban kerja yang berat akan menghambat kinerja tanpa dukungan fasilitas, tetapi beban kerja yang didukung oleh aktivitas akan sebanding dengan kinerja karyawan. Beban kerja akan berdampak negatif pada kinerja karyawan, yang akan menyebabkan stres kerja bagi karyawan dan target yang diinginkan tidak tercapai. Taharuddin (2024). Pengelolaan beban kerja yang baik sangat penting dalam menjaga kepuasan kerja karyawan. Organisasi perlu memastikan distribusi tugas yang seimbang, memperhatikan kapasitas kerja individu, dan memberikan waktu istirahat cukup agar karyawan dapat menjaga kinerja dan kesejahteraan mereka secara bersamaan.

Berdasarkan hasil observasi awal, dari sistem komunikasi Fenomena komunikasi terkait kepuasan kerja karyawan di PT. Dana Arta Mining (DAM) menunjukkan kondisi yang cukup baik melalui penerapan komunikasi kerja terstruktur antara pimpinan, pengawas lapangan, dan karyawan operasional, seperti penerapan arahan kerja dan briefing keselamatan rutin sebelum kegiatan penambangan dimulai sehingga karyawan memahami dengan jelas tugas, target, dan prosedur keselamatan mereka. Pola komunikasi ini membantu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, yang berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Namun, komunikasi timbal balik masih perlu ditingkatkan, karena kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, saran, atau keluhan belum sepenuhnya difasilitasi secara formal dan berkelanjutan. Akibatnya, beberapa aspirasi karyawan belum tersalurkan secara optimal. Jadi meskipun komunikasi telah berjalan cukup efektif, komunikasi dua arah yang lebih intensif masih dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara lebih merata di seluruh unit kerja.

Selain permasalahan komunikasi tersebut, aspek insentif juga menjadi perhatian penting dalam kepuasan kerja karyawan di PT. Dana Arta Mining (DAM), karena penambangan batubara membutuhkan kebugaran fisik yang kuat, tingkat risiko kerja yang tinggi, dan target produksi yang harus dicapai. Memberikan insentif seperti upah lembur, bonus produksi, dan tunjangan lainnya dapat meningkatkan moral karyawan karena dianggap sebagai bentuk apresiasi atas usaha dan kontribusi mereka. Ketika insentif dikelola dan didistribusikan secara adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja karyawan, hal itu dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Namun, jika sistem insentif dianggap tidak konsisten atau tidak sebanding dengan beban kerja dan risiko, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara karyawan dan berdampak pada kepuasan kerja mereka.

Beban kerja menjadi permasalahan penting lain dan perlu diperhatikan, hasil observasi menunjukkan sistem beban kerja dan dampaknya terhadap tingkat kepuasan. Beban kerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Dana Arta Mining (DAM) sangat berkaitan karena pekerjaan di sektor pertambangan batubara membutuhkan intensitas kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan tanggung jawab yang signifikan terhadap keselamatan dan target produksi. Beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja. Namun, tuntutan produksi yang tinggi, sistem kerja shift, dan keterbatasan tenaga kerja berpotensi menciptakan beban kerja yang berlebihan yang menyebabkan kelelahan dan stres, sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Fenomena komunikasi, insentif, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dana Arta Mining (DAM) menunjukkan bahwa ketiga faktor ini saling terkait dalam memengaruhi kondisi kerja karyawan. Komunikasi yang tidak efektif, terutama dalam menyampaikan target produksi, pembagian tugas, dan kebijakan keselamatan kerja, dapat menyebabkan ketidakpastian dan ketidaknyamanan di tempat kerja. Di sisi lain, insentif merupakan elemen penting dalam memotivasi karyawan, tetapi ketika insentif yang diterima dianggap tidak sebanding dengan tingkat risiko, tanggung jawab, dan pencapaian target kerja di sektor pertambangan batubara, kepuasan kerja karyawan cenderung menurun. Kondisi ini diperparah oleh beban kerja yang relatif tinggi, ditandai dengan jam kerja yang panjang dan tuntutan fisik yang tinggi, yang berpotensi menyebabkan kelelahan dan stres kerja. Kombinasi ketiga variabel ini secara bersama-sama memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Dana Arta Mining (DAM).

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Dana Arta Mining (DAM), sebuah perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan batu bara, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, insentif, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk memperoleh gambaran yang objektif mengenai hubungan antarvariabel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen pendukung seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, data perusahaan, struktur organisasi, serta sumber informasi lain yang relevan dengan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dana Arta Mining (DAM) yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun responden yang dilibatkan merupakan karyawan aktif PT. Dana Arta Mining (DAM) dengan masa kerja minimal tiga bulan agar memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memberikan penilaian terhadap variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Kuesioner disebar secara langsung maupun melalui Google Forms untuk memudahkan proses distribusi dan meningkatkan efektivitas pengumpulan data. Instrumen penelitian terdiri atas bagian identitas responden yang memuat informasi mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan, serta bagian yang berisi pernyataan mengenai variabel komunikasi, insentif, beban kerja, dan kepuasan kerja. Seluruh pernyataan diukur menggunakan skala Likert empat tingkat, yaitu Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Selain kuesioner, wawancara dilakukan secara langsung dengan informan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai kondisi kerja, sedangkan observasi nonpartisipan dilakukan dengan mengamati proses komunikasi di lingkungan kerja, sistem pemberian insentif, serta kondisi beban kerja karyawan tanpa terlibat langsung dalam aktivitas perusahaan. Untuk memperkuat landasan teoritis, penelitian ini juga memanfaatkan studi pustaka yang bersumber dari buku ilmiah, hasil penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, serta berbagai sumber daring yang relevan dengan topik penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Tahap awal analisis dilakukan melalui analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dan kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata, median, modus, simpangan baku, nilai minimum, dan nilai maksimum, sehingga dapat memberikan deskripsi awal terhadap data sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Dana Arta Mining (DAM) merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan batu bara dengan wilayah operasional yang berlokasi di Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini menjalankan kegiatan usaha di bidang pengelolaan sumber daya batu bara yang mencakup proses penambangan hingga kegiatan pendukung operasional lainnya. Keberadaan PT Dana Arta Mining (DAM) di Kabupaten Lahat tidak terlepas dari potensi sumber daya alam yang dimiliki wilayah tersebut, sehingga menjadikan perusahaan ini bagian dari aktivitas industri pertambangan yang berkembang di daerah tersebut.

Dalam pelaksanaan kegiatan usahanya, PT Dana Arta Mining (DAM) berupaya menjalankan operasional secara terencana dan berkelanjutan dengan memperhatikan aspek efisiensi kerja, keselamatan, serta kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku di bidang pertambangan. Aktivitas perusahaan turut memberikan kontribusi terhadap perekonomian daerah melalui penyerapan tenaga kerja dan keterlibatan berbagai pihak pendukung dalam kegiatan operasional. Dengan demikian, PT Dana Arta Mining (DAM) memiliki peran dalam mendukung pemanfaatan sumber daya batu bara secara optimal di Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses pengujian yang bertujuan untuk menilai tingkat akurasi dan ketelitian instrumen penelitian dalam melaksanakan tugas pengukurannya (Sugiyono, 2021). Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud, yaitu komunikasi, insentif, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi sebagai cara untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian (Ramadani et al., 2025). Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian menghasilkan data yang konsisten dan stabil apabila dilakukan pengukuran berulang terhadap konstruk yang sama. Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Teknik ini dipilih karena merupakan pendekatan yang paling lazim untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen penelitian, khususnya pada skala Likert

(Sugiarta, et al., 2023).

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,960	0,70	Reliabel
Insentif (X2)	0,936	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,909	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,895	0,70	Reliabel
Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS V26 (2025)			

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu komunikasi (X1), insentif (X2), beban kerja (X3), dan kepuasan kerja karyawan (Y), memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yang seluruhnya lebih besar dari nilai batas minimum yang digunakan, yaitu 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan konsisten dalam mengukur setiap variabel yang diteliti.

Secara lebih rinci, variabel komunikasi (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,960, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi antar item pernyataan. Variabel insentif (X2) juga menunjukkan reliabilitas yang sangat baik dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,936, diikuti oleh variabel beban kerja (X3) sebesar 0,909, serta variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,895. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan dalam masing-masing variabel memiliki keterkaitan yang kuat dan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil apabila digunakan secara berulang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Tingginya nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya, sehingga mendukung keakuratan hasil penelitian terkait pengaruh komunikasi, insentif, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan statistik yang ditetapkan. Pengujian ini bertujuan untuk menilai kelayakan data dan model analisis sehingga hasil estimasi regresi yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan tahap fundamental dalam analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk memastikan bahwa distribusi residual model bersifat normal, sehingga hasil estimasi parameter regresi memenuhi asumsi *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Dalam konteks metodologi kuantitatif, distribusi normal residual menjadi prasyarat agar uji signifikansi parametrik seperti uji t dan uji F dapat menghasilkan kesimpulan inferensial yang sah (Gujarati & Porter, 2020).

Tabel Hasil Pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	Std. Deviation
	.0000000
	3.64765437

Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.150
	Negative	-.104
Test Statistic		.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS V26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,007, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan kriteria pengujian, Jika Sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal. Jika Sig. < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Secara teoretis maupun empiris, pengujian multikolinearitas berperan krusial dalam menjaga validitas internal suatu model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah variabel independen saling berkorelasi secara linier, serta memastikan bahwa masing-masing variabel bebas memberikan kontribusi penjelasan yang khas terhadap variabel dependen. Model regresi yang terhindar dari multikolinearitas ditandai oleh koefisien yang stabil, kesalahan estimasi yang rendah, dan hasil yang dapat diandalkan serta bermakna secara statistik. Oleh karena itu, penerapan pengujian multikolinearitas bukanlah sekadar prosedur metodologis biasa, melainkan alat epistemologis yang memastikan obyektivitas kesimpulan ilmiah dalam riset kuantitatif (Purwaningsih et al., 2023).

Tabel Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.901	3.286		4.231	.000		
	Komunikasi	-.043	.130	-.050	-.329	.744	.416	2.405
	Insentif	.436	.127	.565	3.435	.001	.353	2.832
	Beban Kerja	.241	.080	.338	3.029	.004	.768	1.302
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan								

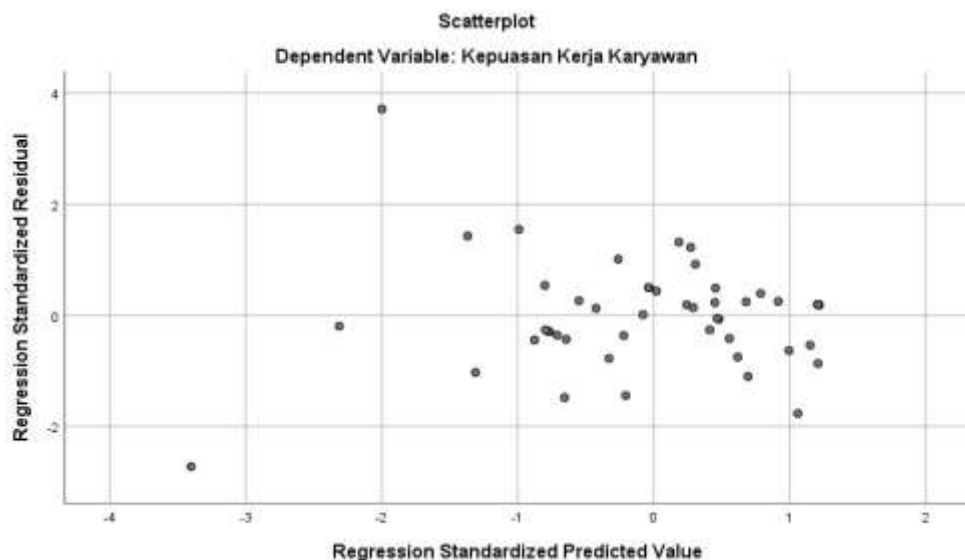
Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS V26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengujian multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel *Coefficients*, dapat dijelaskan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen, yaitu komunikasi (X1), insentif (X2), dan beban kerja (X3), dalam model regresi. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel komunikasi sebesar 0,416, insentif sebesar 0,353, dan beban kerja sebesar 0,768. Seluruh nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10, yang mengindikasikan bahwa masing-masing variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi dengan variabel independen lainnya.

Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel komunikasi sebesar 2,405, insentif sebesar 2,832, dan beban kerja sebesar 1,302. Seluruh nilai VIF berada di bawah batas maksimal yang ditetapkan, yaitu 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini. Dengan demikian, variabel komunikasi, insentif, dan beban kerja dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, serta model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah varians residual pada model regresi memiliki tingkat penyebaran yang konstan di seluruh nilai prediksi. Model regresi yang baik mensyaratkan adanya homoskedastisitas, yaitu kesamaan varians residual untuk setiap observasi. Apabila varians residual tidak konstan (heteroskedastisitas), maka hasil estimasi koefisien regresi tetap tidak bias, tetapi menjadi tidak efisien karena kesalahan standar menjadi tidak akurat dan mengganggu validitas inferensi statistik (Gujarati & Porter, 2020). Oleh sebab itu, pengujian ini berfungsi untuk memastikan stabilitas varian model dan keandalan hasil uji signifikansi parsial maupun simultan.



Gambar. Grafik Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS V26 (2025)

Berdasarkan grafik gambar 10 *Scatterplot* uji heteroskedastisitas dengan variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (*Regression Standardized Residual*) serta tidak membentuk pola tertentu seperti pola kipas, gelombang, atau pengelompokan yang sistematis. Penyebaran residual juga tampak relatif merata sepanjang nilai *Regression Standardized Predicted Value* pada sumbu X.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t parsial digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam model regresi linier berganda. Tujuan uji ini adalah menentukan apakah komunikasi, insentif, dan beban kerja secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan kriteria, apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian (Ghozali, 2021)

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.901	3.286		4.231	.000
	Komunikasi	-.043	.130	-.050	-.329	.744
	Insentif	.436	.127	.565	3.435	.001
	Beban Kerja	.241	.080	.338	3.029	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS V26 (2025)

- Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} (-329) > t_{tabel} (2,01063)$ dan sig. $(0.744) < 0.05$, maka disimpulkan komunikasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Arta Mening. Hipotesis H1 ditolak dan H0 diterima
- Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} (3.435) > t_{tabel} (2,01063)$ dan sig. $(0.001) < 0.05$, maka disimpulkan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Dana Arta Mening. Hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak
- Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} (3.029) > t_{tabel} (2,01063)$ dan sig. $(0.004) < 0.05$, maka disimpulkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Dana Arta Mening. Hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F simultan dilakukan untuk menguji pengaruh bersama-sama antara variabel independent komunikasi, insentif, dan beban kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Pengujian ini bertujuan menilai kelayakan model regresi secara keseluruhan serta mengidentifikasi apakah kombinasi ketiga variabel bebas memberikan kontribusi signifikan terhadap variasi kepuasan kerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan ditetapkan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$; apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (3.200)$ dan sig. $< 0,05$, maka model regresi dinyatakan signifikan (Ghozali, 2021).

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	834.116	3	278.039	19.617	.000 ^b
	Residual	651.964	46	14.173		
	Total	1486.080	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi, Insentif

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS V26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil analisis tabel diatas, didapatkan nilai $f_{hitung} (19.617) > f_{tabel} (3.200)$ dan sig. $(0.000) < 0.05$, maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y sehingga H_4 diterima dan H_0 ditolak.

Uji korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi, insentif dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menghitung nilai korelasi dan determinasi sebagai berikut:

**Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi
Interval Koefisien Tingkat Hubungan**

0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2020)

Uji Korelasi (R)

Uji korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui derajat dan arah hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui uji ini, peneliti dapat melihat apakah variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang positif, negatif, atau tidak memiliki hubungan sama sekali. Nilai korelasi biasanya berkisar antara -1 hingga $+1$, di mana nilai $+1$ menunjukkan hubungan positif sempurna, nilai -1 menunjukkan hubungan negatif sempurna, dan nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan. Uji korelasi tidak menjelaskan hubungan sebab-akibat, melainkan hanya menggambarkan kekuatan dan arah keterkaitan antar variabel yang diteliti.

Tujuan utama dari uji korelasi adalah untuk mengetahui seberapa kuat dan ke arah mana hubungan antar variabel tersebut terjadi. Selain itu, uji korelasi dilakukan untuk menguji apakah hubungan yang ditemukan bersifat signifikan secara statistik atau hanya terjadi secara kebetulan. Hasil uji korelasi juga sering digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis lanjutan seperti analisis regresi, karena dapat membantu peneliti memahami pola hubungan sebelum membuat model prediktif. Dengan demikian, uji korelasi berperan penting dalam membantu peneliti menarik kesimpulan yang tepat dan membuat rekomendasi berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dianalisis.

Tabel Hasil Uji Korelasi R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.533	3.765

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi, Insentif

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS V26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.18 nilai $R = 0.749$ pada tabel *Model Summary* merupakan koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara ketiga variabel independent Komunikasi, Insentif, dan Beban Kerja, secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Angka korelasi sebesar 0.749 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut berada dalam kategori kuat, karena berada pada rentang 0.70 hingga 0.89 yang secara umum diklasifikasikan sebagai hubungan korelasional yang kuat.

Dengan demikian, nilai R ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan, Komunikasi, Insentif, dan Beban Kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Semakin tinggi nilai R , semakin kuat hubungan keseluruhan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini, nilai 0.749 menandakan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang cukup kuat dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independent komunikasi, insentif, dan beban kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Nilai R^2 menunjukkan proporsi varians keputusan pembelian yang dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel bebas dalam model regresi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan fenomena perilaku yang diteliti (Hair et al., 2022).

Tabel Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.533	3.765

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi, Insentif

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS V26 (2025)

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk menginterpretasikan hasil analisis statistik mengenai pengaruh komunikasi, insentif, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dana Arta Mining (DAM). Interpretasi dilakukan dengan mengaitkan temuan empiris penelitian dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel komunikasi diketahui bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t hitung $(-0,329) < t$ tabel $(2,01063)$ dan $\text{sig. } (0,744) > 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dana Arta Mining (DAM). Artinya, perubahan pada kualitas komunikasi yang dirasakan karyawan belum mampu memberikan dampak nyata terhadap tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Kondisi ini dapat dijelaskan dari karakteristik komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja perusahaan pertambangan, yang cenderung bersifat instruktif dan satu arah. Komunikasi lebih difokuskan pada penyampaian perintah kerja, target produksi, dan prosedur keselamatan, sehingga fungsi komunikasi sebagai sarana interaksi dua arah dan penyampaian aspirasi karyawan belum berjalan optimal. Akibatnya, meskipun komunikasi berlangsung secara rutin, karyawan belum sepenuhnya merasakan manfaatnya dalam meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rudy et al. (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi dapat berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kepuasan kerja apabila tidak disertai dengan keterbukaan dan partisipasi karyawan. Setiawan & Dunan (2020) menyatakan bahwa komunikasi tidak memiliki hubungan positif signifikan dengan kepuasan kerja ($\text{sig} > 0,05$), yang menunjukkan bahwa kualitas komunikasi yang kurang efektif dapat mengurangi dampaknya terhadap kepuasan karyawan. Terutama pada organisasi yang lebih menekankan pencapaian target kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan terdahulu bahwa komunikasi perlu ditingkatkan kualitas dan polanya agar mampu berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dana Arta Mining (DAM) berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung $(3,435) > t$ tabel $(2,01063)$ dan $\text{sig. } (0,001) < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem insentif yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Insentif memiliki peran penting dalam konteks pekerjaan di sektor pertambangan yang menuntut fisik, memiliki risiko kerja tinggi, dan target produksi yang ketat. Pemberian insentif seperti bonus, upah lembur, dan tunjangan lainnya dipersepsikan sebagai bentuk penghargaan atas usaha dan kontribusi karyawan. Ketika insentif diberikan secara adil dan transparan, karyawan akan merasa dihargai, termotivasi, dan lebih puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ibrahim et al. (2024) dan utomo (2022) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, temuan ini juga mendukung teori dua faktor Herzberg, yang menyebutkan bahwa kompensasi dan insentif termasuk faktor higienis yang berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, insentif terbukti menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Dana Arta Mining (DAM).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dana Arta Mining (DAM) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung $(3,029) > t$ tabel $(2,01063)$ dan $\text{sig. } (0,004) < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan masih berada dalam batas yang dapat dikelola, sehingga tidak menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Beban kerja yang menantang namun seimbang dapat memberikan rasa pencapaian dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam lingkungan pertambangan, karyawan cenderung menerima beban kerja tinggi selama diimbangi dengan sistem kerja yang jelas, jadwal kerja yang teratur, serta kompensasi yang sesuai. Kondisi ini membuat beban kerja tidak dipersepsikan sebagai tekanan, melainkan sebagai bagian dari profesionalisme kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febriyanto et al. (2023) dan Kurniawan et al. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja apabila dikelola secara proporsional. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif, tetapi dapat meningkatkan kepuasan kerja jika disesuaikan dengan kemampuan dan didukung oleh kebijakan perusahaan yang tepat.

Pengaruh Komunikasi, Insentif, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa komunikasi, insentif, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dana Arta Mining (DAM) dengan F hitung (19,617) > F tabel (3,200) dan sig. (0,000) < 0,05.. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan secara kolektif.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,561 menunjukkan bahwa 56,1% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi, insentif, dan beban kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor manajerial yang saling berkaitan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Roy (2020) serta Nisa dan Yunianto (2023) yang menyatakan bahwa kombinasi faktor organisasi, khususnya insentif dan beban kerja, memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu dan menegaskan pentingnya pengelolaan faktor internal organisasi secara terpadu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian mengenai pengaruh komunikasi, insentif, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Arta Mining (DAM), dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diketahui bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t hitung (-0,329) < t tabel (2,01063) dan sig. (0,744) > 0,05. Insentif berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung (3,435) > t tabel (2,01063) dan sig. (0,001) < 0,05. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung (3,029) > t tabel (2,01063) dan sig. (0,004) < 0,05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) diketahui bahwa komunikasi, insentif, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan F hitung (19,617) > F tabel (3,200) dan sig. (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Hasil uji korelasi dan determinasi menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,749 atau 74,9% menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dengan kepuasan kerja karyawan. Nilai determinasi (R^2) sebesar 0,561 atau 56,1% menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan 88 dapat dijelaskan oleh komunikasi, insentif, dan beban kerja, sedangkan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja

V. REFERENCES

- Apriyana, A. A. N, N. & Riana, I. G. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Bpr Kita Centradana Kuta Badung. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 5(1), 325–354.
- Bahri, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen. Jakad Media Publishing.
- Cahyanto, R. (2025). Dampak Strategi Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
- Djaali. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif.
- Faules, P. &. (2020). Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.PT.Remaja Rosdakarya.

- Febriyanto, R. R., Herlambang, T., & Setyo, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 387–397. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.7365>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S. (2024). The effect of non-financial compensation on job satisfaction: case study with multiple regression analysis approach at PT. PLN (Persero) WS2JB Palembang Area.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta.
- Ibrahim, M. R., Yantu, I., & Rahman, E. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Nenggapratama Mobil Indo Gorontalo. 6(3), 1280–1286.
- Koesomowidjojo, S. R. (2020). *Paduan praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses. 91
- Kurniawan, amanda diva, Kurniawan, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh beban kerja dan worklife balance terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kepemudaan dan olahraga kota palembang.
- Lessy, U. A. L., & Adnyana, M. (2024). The Influence of Work Discipline, Competency and Physical Work Environment on The Performance of ASN Employees with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 133–145. <https://doi.org/10.56457/jimk.v12i1.518>
- Luthans. (2021). *Organizational Behavior: an Evidenced-Based Approach* (14 ed.). Information Age Publishing, Inc.
- Mangkunegara. (2020). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.No Title*.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Nisa, P. I. F., & Yunianto, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Studi Empiris pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 235. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.967>
- Paijan, P., & Putri, A. H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 152. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.7177>
- Perdana, D. P. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kamadjaja Logistic Pekanbaru.
- Prabu, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (cet.2; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Priansa. (2021). *Perilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis Kontempores*. Bandung: ALFABETA.
- Priansa, D. J. (2020). *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purwaningsih, R., Shobrina, S. F., Rumita, R., & Nurlaila, D. (2023). Pengaruh Kualitas Website Terhadap Tingkat Regresi Berganda. 18(2). 93
- Rahma Illahi, A., & Anah, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alam Unggul Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 7(1), 38–46. <https://doi.org/10.33752/bima.v7i1.7430>
- Ramadani, U. P., Muthmainnah, R., & Ulhilma, N. (2025). Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan : Antara Validitas dan Representativitas. 574–585.
- Ramadhanti, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperumkimtan Kota Surakarta.
- Ridwan, M., & Febrianti, T. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Adira Finance (Cabang Pekanbaru). *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 1(4), 1–118.

- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1469. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022>
- Rizky, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kamadjaja Logistic Pekanbaru.
- Robbins, S. P. &, & Jud, T. A. . (2020). *Organizational Behavior*.
- Roy, Ps A. (2020). Kerja Guru Pada Perguruan Sudirman Besitang. 1(2), 48–62.
- Rudy, J., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2022). Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing The Effect Of Communication And Compensation On Employee Job. 10(3).
- Sugiarta, R. D., Arofiati, F., & Rosa, E. M. (2023). Validity and Reliability of Research Instruments on the Effect of Motivation on Nurse Performance in Moderation with Nurse Credentials. 12(April), 46–55.
- Sugiyona. (2021). metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. In *Educacao e Sociedade* (Vol. 1, Issue 1). http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_PereiraAS_1.pdf%0Ahttp://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_11/rbcs11_01.htm%0Ahttp://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7845/1/td_2306.pdf%0Ahttps://direitofma2010.files.wordpress.com/2010/
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Suranto, A. (2020). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suriani. (2020). *Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Indosat Makassar*.
- Sutrisno. (2021). *Budaya Organisasi* . Jakarta : Prenada Media Group.
- Syahrani, E. (2023). *Sekretariat Dprk Bireuen*. 4(7), 56–68.
- Taharuddin, T. M. &. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin.
- Tasrief, M., & Fauzi. (2021). Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Keuangan Dinas Pendahuluan (Introduction). 2(4), 53–61.
- Utomo, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bpr Majalengka. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(6), 8047–8059.
- Veithzal, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Viarni, E. Al. (2023). Audit Delay Memediasi Pengaruh Audit Fee, Audit Tenure Dan Audit Capacity Stress Terhadap Kualitas Audit Pada Perusahaan Infrastruktur, Utilitas Dan Transportasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2022.
- Wibowo. (2020). *Perilaku dalam Organisasi*.
- Wulandari, I. S., Sutrisno, & Kurniawan, B. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 10–23. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v1i2.18>