

## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPESASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. MACF KOTA BIMA**

**Elisa Febrianti<sup>1</sup>, Wulandari<sup>2</sup>, Muhammad Yusuf<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Bima

[elisafebrianti.stiebima19@gmail.com](mailto:elisafebrianti.stiebima19@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of workload and compensation on job satisfaction of Mega Auto Central Finance (MACF) Kota Bima employees. This type of research is associative which aims to determine the influence or relationship between two or more variables. The number of respondents was 34 people. The analytical tool used is multiple linear regression (SPSS Version 16). The results of this study indicate that workload has a negative and significant effect on job satisfaction of MACF Kota Bima employees and compensation has a positive and significant effect on job satisfaction of MACF Kota Bima employees. To increase the job satisfaction of MACF employees, namely by reducing the level of workload of employees by not providing additional work during breaks and pay more attention to compensation such as giving salaries and incentives try to be given on time.*

**Keywords:** Workload, Compensation, Job Satisfaction

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Mega Auto Central Finance (MACF) Kota Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Jumlah responden sebanyak 34 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda (SPSS Versi 16). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan MACF Kota Bima dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan MACF Kota Bima. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan MACF, yaitu dengan cara menurunkan tingkat beban kerja karyawan dengan tidak memberikan pekerjaan tambahan pada waktu-waktu istirahat dan kompensasi diperhatikan lagi seperti pemberian gaji dan insentif usahakan diberikan tepat waktu.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

### **PENDAHULUAN**

Pada saat ini, persaingan antar perusahaan semakin hari semakin kuat. Akhirnya, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan segala sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia, mesin, modal, fasilitas, dan sebagainya. Namun, yang dianggap sebagai salah satu aset terpenting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Setiap perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting yang mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan akan mampu bekerja dengan baik dan menghasilkan feedback yang positif jika perusahaan mampu memberdayakan karyawan semaksimal mungkin.

Adanya feedback yang positif merupakan simbol bahwa karyawan tersebut puas dengan apa yang didapatkannya di tempat dirinya bekerja. Sebagai contoh, seringkali kita lihat terjadi demo di berbagai perusahaan yang dilatar belakangi tidak terpenuhinya hak karyawan. Hal tersebut menjadi peringatan, bahwa selain memikirkan keuntungan, perusahaan juga perlu memikirkan bagaimana cara memberdayakan sumber daya manusia di dalamnya.

Pada dasarnya, karyawan dalam setiap perusahaan akan memberikan kinerja yang baik saat dirinya merasakan kepuasan atas apa yang diperolehnya di tempatnya bekerja. Menurut Sutrisno (2017) bahwa kepuasan kerja dapat dikatakan adanya sikap merasa senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja, Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau under stress (dibawah tekanan). Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Selain beban kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Penelitian ini mengambil objek di Mega Auto Central Finance (MACF) Kota Bima yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta 13 Paruga, Rasanae Barat, Kota Bima. Mega Auto Central Finance (MACF) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan dan pengkreditan sepeda motor. MACF Kota Bima sendiri dipimpin oleh kepala cabang, yang bertugas memimpin dan bertanggung jawab atas semua divisi-divisi dibawahnya ataupun karyawan yang ada di perusahaan itu sendiri. MACF terdiri dari beberapa divisi, seperti credit analis yang bertugas menganalisa, memverifikasi serta memfilter aplikasi atau bahan dokumen hasil survey dari marketing supaya di evaluasi layak atau tidaknya untuk di ACC, Marketing head tugasnya yaitu mengontrol hasil kerja

surveyor agar bisa mendapatkan hasil jualan yang ditargetkan perusahaan, Kordinator bertugas mengontrol hasil kerja dari tagihan kolektor agar bisa lebih memberikan kontribusi performa yang baik, Surveyor bertugas mencari bahan pengajuan kredit sepeda motor dengan target yang telat bayar (overdue), admin bertugas mengimput berkas dan data yang diperlukan oleh manajemen.

Berkaitan dengan beban kerja, MACF mempunyai target penjualan yang dihitung pada akhir bulan, hal ini membuat karyawan harus meluangkan waktu ekstra untuk mencapai target pada akhir bulan atau biasa disebut tutup buku, meluangkan waktu ekstra bahkan melakukan pekerjaan diluar jam kerja ini mempunyai konsekuensi tersendiri bagi setiap karyawan, mereka akan kehilangan waktu untuk beristirahat dan karyawan akan dikenakan surat peringatan (SP) jika tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan dan dibebani oleh perusahaan kepada setiap karyawan. Namun jika para karyawan bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka mereka bisa mendapatkan insentif.

Sedangkan berkaitan dengan kompensasi dari wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan MACF Kota Bima bahwa kompensasi yang diberikan yaitu berupa gaji dan insentif. Gaji akan diterima pada setiap tanggal 25 dan insentif pada tanggal 15 sesuai dengan pencapaian atau target dari perusahaan, akan tetapi seperti pemberian gaji dan insentif terkadang tidak tepat waktu, untuk tunjangan dan pemberian gaji sesuai dengan divisinya masing-masing. Selain itu fasilitas-fasilitas yang diberikan seperti komputer yang diberikan untuk bekerja cukup memadai, dengan adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan diharapkan akan menunjang kelancaran pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan uraian latar belakang di

atas, dapat diketahui hubungan permasalahan yang akan diteliti menunjukkan bahwa antara variabel beban kerja dan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai hubungan yang bersifat sebab akibat. Sifat hubungan seperti ini sesuai diteliti dengan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) yaitu menelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variable atau lebih.

Instrumen penelitian ini menyebarkan kuesioner berupa beberapa butir pernyataan dari setiap variable beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan MACF Kota Bima. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5 dengan ketentuan: sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, cukup setuju dengan skor 3, setuju dengan skor 4 dan sangat setuju dengan skor 5. Sebelum melakukan pengujian lebih lanjut mengenai variable yang akan diteliti, peneliti akan mencakup uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan 34 responden dan menggunakan dukungan aplikasi SPSS versi 16.0.

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh 34 karyawan MACF Kota Bima.

Sampel penelitian menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, karena populasinya cukup kecil yaitu sebanyak 34 orang, dengan demikian maka jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak 34 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variable	Item	R hitung	R tabel	Valid
Beban Kerja (X)	1	0,752	0,300	Valid
	2	0,753	0,300	Valid
	3	0,736	0,300	Valid
	4	0,654	0,300	Valid
	5	0,664	0,300	Valid
	6	0,729	0,300	Valid
Kompensasi (X2)	1	0,774	0,300	Valid
	2	0,807	0,300	Valid
	3	0,883	0,300	Valid
	4	0,910	0,300	Valid
	5	0,853	0,300	Valid
	6	0,916	0,300	Valid
	7	0,743	0,300	Valid
	8	0,709	0,300	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,608	0,300	Valid
	2	0,580	0,300	Valid
	3	0,714	0,300	Valid
	4	0,609	0,300	Valid
	5	0,649	0,300	Valid
	6	0,679	0,300	Valid
	7	0,633	0,300	Valid
	8	0,824	0,300	Valid
	9	0,636	0,300	Valid
	10	0,636	0,300	Valid

Berdasarkan tabel diatas uji validitas pada variable beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki nilai rhitung > 0,300. Maka item-item tersebut dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbach's Alpha	Ket
Beban Kerja (X1)	0,805	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,932	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,853	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas uji reliabilitas pada variable beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki nilai cronbach's > 0,60. Maka item-item tersebut dikatakan reliable.

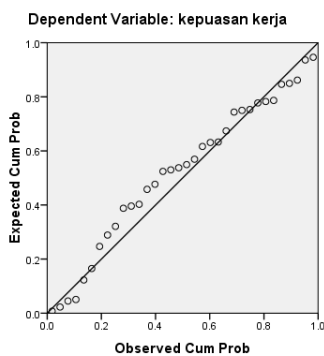
**Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dengan melihat titik-titik pada norma p-plot of regression standardized residual dari variable terikat, persyaratan dari uji normalitas adalah data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dalam mendeteksi normalitas dengan menggunakan pendekatan gambar histogram.

Berdasarkan hasil uji melalui program SPSS diperoleh sesuai dengan gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1. Grafik P-P Plot**

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

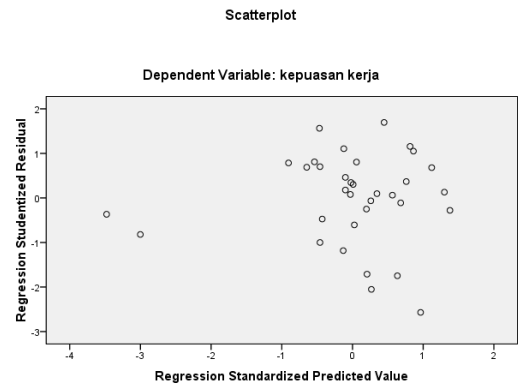
Coefficientsa			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	beban kerja	0.806	1.240
	kompensansi	0.806	1.240

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas diatas diketahui bahwa variable independen:

1. Beban kerja untuk nilai tolerance ( $0,806 > 0,05$ ) dan nilai VIF ( $1,240 < 10$ )
2. Kompensansi untuk nilai tolerance ( $0,806 > 0,05$ ) dan nilai VIF ( $1,240 < 10$ )
3. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinearitas tidak terjadi

korelasi antar variable independen atau dengan kata lain tidak terjadi multikolearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedasititas diatas diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola tertentu dan titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedasitas.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.825 <sup>a</sup>	.681	.661	3.621	2.416
a. Predictors: (Constant), kompensansi, beban kerja					
b. Dependent Variable: kepuasan kerja					

Dari tabel diatas maka dapat diperoleh nilai durbin watson sebesar 2,416

Hasil:  $=dU < d < 4-dU$   
 $=1,580 < 2,416 < 2,42$

Kesimpulan maka tidak terjadi autokorelasi.

**Uji Analisis Linear Berganda**

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.280	5.459		5.730	.000
beban kerja	-.763	.201	-.429	-3.797	.001
kompensansi	.562	.117	.542	4.798	.000
a. Dependent Variable: kepuasan kerja					

karyawan sebesar 0,562 dengan asumsi variable lainnya dianggap konstan.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.681	.661	3.621
a. Predictors: (Constant), kompensansi, beban kerja				
b. Dependent Variable: kepuasan kerja				

Dari tabel diatas maka dapat dirumuskan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

Y = kepuasan Kerja

a = 31,280

b1 = -0,763

b2 = 0,562

X1 = Beban Kerja

X2 = Kompensasi

E = error

Berdasarkan persamaan diatas, dapat dianalisis beberapa hal antara lain:

1. Nilai konstanta pada persamaan tersebut sebesar 31,280. ini artinya apabila beban kerja dan kompensansi bernilai 0 atau konstan, maka nilai dari kepuasan kerja karyawan pada MACF adalah sebesar 31,280.
2. Pengaruh beban kerja (x1) terhadap (y) pada MACF diketahui memiliki nilai koefisien regresi negatif yaitu sebesar -0,763. Artinya untuk setiap peningkatan variable beban kerja sebanyak 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar -0,763 dengan asumsi variable lainnya dianggap konstan.
3. Pengaruh kompensasi (x2) terhadap kepuasan kerja (y) pada MACF diketahui memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,562. Artinya untuk setiap peningkatan variable kompensasi sebanyak 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,825. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

**Tabel 7. Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi**

Interval Koofisien	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 2016

Maka hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,825 berada pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.681	.661	3.621
a. Predictors: (Constant), kompensansi, beban kerja				
b. Dependent Variable: kepuasan kerja				

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R sward sebesar 0,681 atau 68,1%, nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variable beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan MACF adalah sebesar 68,1%. Sedangkan sisanya (100%-68,1%) = 31,9% dijelaskan oleh variable lain diluar variable penelitian.

Uji T

**Tabel 9. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.280	5.459		5.730	.000
	beban kerja	-.763	.201	-.429	-3.797	.001
	kompensansi	.562	.117	.542	4.798	.000
a. Dependent Variable: kepuasan kerja						

H1 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada MACF Kota Bima

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dan nilai t hitung -3,797 > nilai t tabel 2,039. Sehingga dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pada karyawan MACF Kota Bima.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya dari Suartana dan Dewi (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variable kepuasan kerja. Artinya yaitu semakin rendah beban kerja semakin tinggi pula kepuasan kerja.

H2 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada MACF Kota Bima

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf standart signifikansi 0,05 dan nilai t hitung 4,798 > nilai t tabel 2,039. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan MACF Kota Bima.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian lain dari Angga Pratama (2018) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Uji F

**Tabel10. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	869.112	2	434.556	33.146	.000 <sup>a</sup>
	Residual	406.417	31	13.110		
	Total	1275.529	33			
a. Predictors: (Constant), kompensansi, beban kerja						
b. Dependent Variable: kepuasan kerja						

H3 : Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada MACF Kota Bima.

Berdasarkan tabel diatas maka hasil uji F sebesar 33,146 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf standart signifikansi 0,05. dengan diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.30. Berdasarkan perhitungan dan data hasil

Uji F menggunakan SPSS maka diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $33,146 > 3,30$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada MACF Kota.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan MACF yang artinya semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan semakin tinggi
2. Kompensansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada MACF, yang artinya semakin tinggi tingkat kompensasi yang dirasakan karyawan maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan MACF semakin tinggi.
3. Beban kerja dan kompensasi secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada MACF Kota Bima

### **DAFTAR PUSTAKA**

Arafin. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Natural Nusantara (Nasa Yogyakarta). *JURNAL CAFETARIA*, Vol.3, No. 1.

Abrar, U. (2015). Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Di Iain Jember.

Edison Et Al . (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indograsir Samarinda. (*JMM Online*), Vol. 2, No. 4, 308-319.

Fajar, Siti. A., dan Heru, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM

YKPN.

Firmansyah, I. D., Kurdi, M., & Zakki, N. (2023). Pengembangan Strategi Bisnis Dengan Analisis Swot Pada Pabrik Kripik Singkong Sumenep. *VALUE*, 4(1), 89-99.

Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21*. Semarang: Badan Penelitian Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko . (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Yaskawa Electric Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* , 01, 2716-0238. Retrieved juli 2020

Hart dan Staveland dalam Astianto (2014). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah PSCYHE*, Vol.14, 71-82.

Hasibuan, Malayu. S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.

Hermingsih (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, Vol.3, 574-597.

Kasmir. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. SATE TAICHAN "GORENG" CAB. JAKARTA*. e-proceeding of management .

Kurdi, M., Kurniawati, D., Andrianingsih, V., Furqani, A., Alfiyah, N., & Arifin, M. (2021, May). The Government's Role in MSMEs Development Through E-Commerce in Sumenep Regency. In *Proceedings of the 1st International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education, ICLSSEE 2021, March 6th 2021, Jakarta, Indonesia*.

Kurdi, M. (2020, April). Beyond Salt Industries and Environment in Sumenep: Effective Partnership for People Welfare. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental*

- Science (Vol. 469, No. 1, p. 012085). IOP Publishing.
- Kurdi, M. (2019). Analisis Kepuasan Konsumen Terhadap Produk Rengginang Lorjuk Cap Jempol Kecamatan Pragaan Sumenep. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 7(01), 27-33.
- Kurdi, M., & Abrar, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 115-120.
- Mahendrawan, I.G. & Indrawati, A.D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, Vol.4, No11, 3936-3961.
- meskhkati dalam Astianto, A., Suprihadi H. (2014). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM S Surabaya . *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Paramitadewi, Kadek. 2017 Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan . *E-Jurnal Manajemen Unud* .
- Robbins dan Judge (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, Vol.18, No.2.
- Saefullah, et al (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, Vol. 2, No. 1, 15-26.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suci R. Mar'ih. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Suka Bumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol.2, No 1, 2798-1851.
- Sugiyono. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Distribusi Bisnis*, Vol.3, No.3.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyowati. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan kerja Dan Burnout. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 914-919.
- Suliyanto. (2018). *Metode penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suprihadi, et al. (2014). Pengaruh Stress kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM S Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol.3.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Wibisono, A., & Abrar, U. (2020). Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Kantor Desa Karang Cempaka Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 8(1), 1-13.
- Yulianinda, R. E., & Kurdi, M. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Dan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Di Pengadilan Negeri Agama Di Kabupaten Sumenep. *Proceeding Peneleh Research Institute (PRI) International Confrence On Religious & Culture Sciences (INCRECS)*, 4.