

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DHARMA GUNA WIBAWA CABANG SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



**Nama : Aflathul Akbar
NIM : 212019390**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DHARMA GUNA WIBAWA CABANG SUMATERA SELATAN**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Aflathul Akbar
NIM : 212019390**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aflathul Akbar
Nim : 212019390
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap KinerjaKaryawan PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, September 2024



Aflathul Akbar 212019390

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Karyawan di
PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan.

Nama : Aflathul Akbar
Nim : 212019390
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing I,



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.M.
NIDN: 216057001

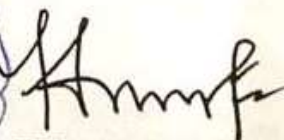
Pembimbing II



Gumar Herudiansyah, S.E., M.M.
NIDN: 0202039203

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zulcha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“Keberhasilan Tidak Diukur Dari Seberapa Tinggi Kita Mencapai Puncak,
Tetapi Seberapa Banyak Kita Menginspirasi Dan Membantu Orang Lain
Dalam Perjalanan Kita”**

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda **Ardani** dan **Yuli Anies Siska** yang menjadi kekuatan dan semangatku untuk menggapai kesuksesan, terimakasih sudah menghantarkanku pada titik ini aku bersyukur terlahir dari kalian.
- ❖ Untuk kaka ku **Gusti Sa'ari Pratama**.
- ❖ Organisasi ku Tercinta **Mapala Alfedya** yang telah sangat banyak berperan penting juga dalam setiap proses yang aku lalui selama diperkuliahan ini.

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan”**. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda dan Ibunda tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.M., dan Bapak Gumar Herudiansyah,S.E.,M.M., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan/i PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan, yang telah memberikan izin dan bersedia sebagai responden dalam penelitian ini dan membantu memberikan saran pada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari ksempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, September 2024



Penulis.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis	36

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasionalisasi Variabel	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian	39
E. Data yang Diperlukan	41
F. Metode Pengumpulan Data	41
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	42

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan	72

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	83
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Hasil Kerja.....	5
Tabel I.2	Kuisioner Pra Riset.....	6
Tabel II.1	Perbandingan Penelitian terdahulu.....	24
Tabel III.1	Operasional Variabel.....	38
Tabel III.2	Populasi dan Sampel.....	39
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel IV.4	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel IV.4	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel IV.5	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel IV.6	Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel IV.7	Kompensasi (X1).....	62
Tabel IV.8	Beban Kerja (X2)	64
Tabel IV.9	Regresi Linier Berganda	68
Tabel IV.10	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	70
Tabel IV.11	Hasil Uji t (Uji Parsial).....	71
Tabel IV.12	Hasil Koefisien Determinasi (R²)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	35
---	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner

Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X1)

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Beban Kerja (X2)

Lampiran 6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 22,00 for Windows*

Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 8. Nilai rtabel (Nilai r *Product Moment*)

Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,10

Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi t (df = 74-4)

Lampiran 11. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 12. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 13. Sertifikat SPSS

Lampiran 14. Sertifikat Lulus Membaca AL-Qur'an

Lampiran 15. Sertifikat Komputer

Lampiran 16. Hasil Cek Plagiasi

Lampiran 17. Biodata Penulis

ABSTRAK

Aflathul Akbar/212019390/2024/Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang dengan *teknik simple random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: ada Kompensasi dan beban kerja disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan, ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan, ada Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan.

Kata kunci: Kompensasi dan Beban Kerja

ABSTRACT

Aflathul Akbar/212019390/2024/*The Influence of, compensation and workland on PT. Dharma Guna Wibawa branch the Sumatera Selatan/Human Resources Management.*

The purpose of this research is to determine the influence of, compensation and workland on the performance of PT. Dharma Guna Wibawa branch the Sumatera Selatan. This research includes associative research. The sample in this study was 52 people using simple random sampling technique. The data required is primary and secondary. The data collection method in this research is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: there is an influence of compensation and workland on the performance of PT. Dharma Guna Wibawa branch the Sumatera Selatan, there is an influence of he performance of PT. Dharma Guna Wibawa branch the Sumatera Selatan, there is an influence of compensation on the performance of PT. Dharma Guna Wibawa branch the Sumatera Selatan, there is an influence of workland on the performance of PT. Dharma Guna Wibawa branch the Sumatera Selatan

Key words: *compensation and workland*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia menurut Sadikin dkk (2020, hlm. 161) adalah pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan asset paling berharga organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Dengan kata lain, pada dasarnya MSDM menggunakan konsepsi yang sama dengan manajemen umum, namun memiliki pendekatan khusus yang ditujukan spesifik pada pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Afandi (2018:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi diberikan kepada karyawan secara adil, tepat maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan dan akan termotivasi guna mencapai tujuan perusahaan, pemberian kompensasi yang lebih baik akan mendorong untuk bekerja secara efisien guna memajukan perkembangan perusahaan.

Selain kompensasi, beban kerja juga menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan, beban kerja yang terlalu tinggi membuat karyawan merasa tidak nyaman. Menurut Koesoemowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan satu unit organisasi dalam waktu yang

ditentukan. Beban kerja merupakan suatu proses penentuan jumlah jam kerja yang dipergunakan atau diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi, saat menjalankan tugas yang diberikan individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu.

PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan, merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang Agrochemicals pertanian khususnya pada Pestisida, Benih dan Pupuk, usaha pembinaan yang dilakukan dalam rangka peningkatan disiplin dan kinerja karyawan ialah diadakannya pelatihan dan pengembangan pengetahuan karyawan. PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Promosi, Riset dan Development, Pendistribusian Produk dan Pelatihan terhadap karyawan maupun relasi bisnis,

Kinerja PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan. dalam melihat hasil kerja pada tahun 2023 hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu, setiap bulan, setiap kuarta atau bahkan setiap tahun. Sepanjang tahun 2023 menunjukan belum optimal seperti terdata pada tabel sebagai berikut:

Tabel .I.1
Hasil Kerja Karyawan Terhadap Pendistribusian Produk
PT. Dharma Guna Wibawa Cabang
Sumatera Selatan Tahun 2023.

Bulan	Target Pendistribusian (Ton)	Realisasi Pendistribusian (Ton)	Target yang belum tercapai
Januari	41.459	36.898	11%
Februari	30.119	27.408	9%
Maret	36.844	35.370	4%

April	50.000	38.000	24%
Mei	50.000	38.000	24%
Juni	45.000	26.550	41%
Juli	65.651	45.299	31%
Agustus	67.000	61.640	8%
September	65.000	56.550	13%
Oktober	64.000	60.800	5%
November	55.000	51.150	7%
Desember	59.000	55.460	6%

Sumber : PT. Dharma Guna Wibawa, Cabang Sumatera Selatan 2024

Jumlah hasil kerja karyawan Produksi PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan, sepanjang tahun 2023 yang ditargetkan oleh perusahaan tidak sampai dari 90%. Sedangkan pada bulan Januari sampai Juni 2024 kurang dari 90%, maka dari itu kinerja karyawan sangat belum optimal untuk mencapai standar atau target perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan General Admin Bagian Umum PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan antara lain disebabkan oleh kompensasi terlalu rendah, beban kerja yang terlalu tinggi, rendahnya tingkat kepercayaan diri karyawan, motivasi yang tidak mampu mengangkat semangat kerja karyawan, lingkungan kerja yang monoton, dan budaya organisasi. Dari faktor-faktor tersebut, kompensasi dan beban kerja menjadi faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas dasar hasil kerja mereka. Yang mempengaruhi kompensasi antara lain gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji adalah penerimaan finansial secara langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Berikut daftar gaji karyawan berdasarkan golongan.

Tabel .I.2
Daftar Gaji Karayawan PT. Dharma Guna Wibawa Cabang
Sumatera Selatan Tahun 2023.

Golongan	Penghasilan Perbulan
9	Rp2.500.000-3.800.000
10	Rp2.500.000-3.800.000
11	Rp3.200.000-6.000.000
12	Rp4.000.000-7.500.000
13	Rp5.000.000-7.500.000
14	Rp5.500.000-7.500.000

Sumber : PT. Dharma Guna Wibawa 2024

Berdasarkan wawancara yang dilakukan beberapa karyawan pada golongan 9 merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang dikorbankan untuk perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan pada golongan tertentu merasa kurang diperhatikan penghasilannya oleh perusahaan.

Serta fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang lengkap akan memicu serta mendorong setiap karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Menurut Koyong (2011) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja

adalah jumlah atau volume tugas yang dikerjakan oleh karyawan. beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu menimbulkan beban kerja meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu mencapai target agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Kondisi pekerjaan adalah dimana karyawan merasakan seperti apa pekerjaan yang mereka kerjakan saat itu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, pada saat tertentu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan melebihi kapasitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga menghambat karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan jam kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang menyangkut kinerja karyawan dengan judul. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan ?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu juga menjadimedia untuk mencoba mengaplikasikan ilmu yang dimiliki.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk melakukan perbaikan-perbaikan bagi PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan. Yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan sebagai acuan dalam penelitian terhadap pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Riau* : Nusa Media Yogyakarta.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, RN (2019) . Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grup Fit Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7 (3).
- Ajimat, Aini, N., Budi, S., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3):1 – 10.
- Al-Mu'tasyn. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Hotel Makasar*.
- Anggi. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru*
- Burhannudin., Mohammad Zainul, & Muhammad Harlie. (2019). Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Islam Muhammad Arsyad Al Banjarmasin*. Vol. 8, No. 2
- Christiyono. (2023) *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Desi. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Bintang Swalayan Ponorogo*.
- Hasan, M.I. (2015). *pokok-pokok materi statistik II (statistik Inferensif)*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, S.P M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Jumaidi, E. N. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi jiwa bersama bumiputera. *E Journal katalogis*,2(2).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Ed. 1. Cetke-6. Depok: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S.R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun. Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta.
- Lestari, A. (2022), *Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Manggala usaha manunggal cabang muara enim*. Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Palembang.
- Lusi. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Pada PT. Karya Prima Alfatih Lahat.
- Munandar, A S, 2014. *Psikologi industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nova Ellyzar 2017, *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh*, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah Vol. 1, 37.
- Oktari, L. T., Irfani, A., & Rososallyn, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra Toyota Sales Operation (Auto 2000) Cabang Asia Afrika Bandung*. Prosiding Manajemen, 6(2), 820-826.
- Sandra, D. (2016). *Pengaruh Prestasi kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jaswita Jabar*. Revista CENIC. Ciencias Biologicas, 2(3), 28.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

- Sutopo, LAP, Assyofa, AR, & Iss, A. (2022, Januari). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT X cabang Asia Afrika Bandung*. Dalam Seri Manajemen (2)(1).
- Tambengi, K. F., (2016). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.* . www.e-jurnal.com.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Wirawan, 2017, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat, Jakarta.
- Zainal, V.R 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.