

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARAWAN PADA PT. ACE
HARDWARE PALEMBANG SQUARE**

SKIRPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**MARKOREIN
NPM. 17.01.11.00.87**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MARKOREIN
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.00.87
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN,
BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARAWAN PADA PT.
ACE HARDWARE PALEMBANG SQUARE

Pembimbing Skripsi

Tanggal 20-5-2021 Pembimbing I: Salman, S.E, M.P
NIDN: 0201085701

Tanggal 20-5-2021 Pembimbing II: Nureven, S.E, M.M
NIDN: 0202076102

112 / PS / DFE / 21

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 20-5-2021



Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 20-5-2021

Marivam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Belajar adalah suatu perubahan pada diri orang yang belajar karena pengalaman lama, kemudian terjadilah perubahan yang baru”

Persembahan:

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk:

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Bapak dan Ibu tercinta
- ❖ Keluarga dan saudara-saudara yang tersayang
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsi
- ❖ Dosen Pembimbing Akademik
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Markorein

NPM : 1701110087

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Mei 2021



Markorein

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ace Hardware Palembang Square**”

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Salman, S.E, M.P selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Nureven, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Royda, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
8. Bapak, Ibu, dan keluargaku tercinta yang senantiasa telah mendidik dan memberikan do'a, semangat, serta dukungan kepadaku sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman seperjuangan manajemen angkatan 2017 yang selalu memberikan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. PT. Ace Hardware Palembang Square yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
11. Seluruh karyawan PT. Ace Hardware Palembang Square yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
12. Semua pihak yang sudah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Mei 2021

Markorein

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| LEMBAR JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | iv |
| DAFTAR GAMBAR | v |
| ABSTRAK | |
| RIWAYAT HIDUP | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 3 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 3 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 4 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Kajian Teori..... | 5 |
| 2.1.1.1 Pengertian Tipe Kepemimpinan | 5 |
| 2.1.1.2 Tipe Kepemimpinan | 7 |
| 2.1.1.3 Teori Kepemimpinan | 8 |
| 2.1.1.4 Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan..... | 12 |
| 2.1.2. Pengertian Beban Kerja | 12 |
| 2.1.1.2 Dampak Beban | 14 |
| 2.1.1.3 Pembagian Kerja..... | 15 |
| 2.1.1.4 Spesialisasi Kerja..... | 17 |
| 2.1.1.5 Ketepatan Penempatan | 19 |
| 2.1.1.6 Dimensi Dan Indikator Beban Kerja | 20 |
| 2.1.3 Pengertian Kompensasi | 21 |
| 2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi | 22 |

| | | |
|---------|--|----|
| 2.1.3.3 | Tujuan Diadakan Pemeberian Kompensasi | 23 |
| 2.1.3.4 | Sistem Kompensasi | 24 |
| 2.1.3.5 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi | 25 |
| 2.1.3.6 | Dimensi Dan Indikator Kompensasi..... | 26 |
| 2.1.4. | Pengertin Kinerja Karyawan | 28 |
| 2.1.4.2 | Indikator Kinerja..... | 28 |
| 2.1.4.3 | Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 29 |
| 2.1.4.4 | Penilaian Kinerja | 31 |
| 2.1.4.5 | Tujuan Penilaian Kinerja | 32 |
| 2.1.4.6 | Manfaat Penilaian Kinerja | 32 |
| 2.2 | Penelitian Yang Relevan..... | 33 |
| 2.3 | Kerangka Berpikir | 35 |
| 2.4 | Hipotesis | 36 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | | |
|-------|---|----|
| 3.1 | Tempat dan Waktu Penelitian..... | 37 |
| 3.1.1 | Tempat Penelitian | 37 |
| 3.1.2 | Waktu Penelitian..... | 37 |
| 3.2 | Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 38 |
| 3.2.1 | Sumber Data | 38 |
| 3.2.2 | Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| 3.3 | Populasi, Sampel, dan Sampling | 39 |
| 3.3.1 | Populasi | 39 |
| 3.3.2 | Sampel | 40 |
| 3.3.3 | Teknik Sampling..... | 40 |
| 3.4 | Rancangan Penelitian..... | 41 |
| 3.5 | Variabel dan Definisi Operasional Variabel..... | 41 |
| 3.5.1 | Variabel Penelitian | 41 |
| 3.5.2 | Definisi Operasional | 42 |
| 3.6 | Instrumen Penelitian | 46 |
| 3.7 | Uji Instrumental | 47 |

| | |
|---|-----------|
| 3.7.1 Uji Validitas..... | 47 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas..... | 48 |
| 3.8 Teknik Analisis Data | 48 |
| 3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif..... | 49 |
| 3.8.2 Analisis Statistik Infrensial..... | 49 |
| 3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 49 |
| 3.8.2.2 Analisis Koefisien Korelasi | 50 |
| 3.8.2.3 Analisis Koefisien Determinasi | 50 |
| 3.9 Uji Hipotesis Statistik..... | 51 |
| 3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T) | 51 |
| 3.9.1.1 Tipe Kepemimpinan | 51 |
| 3.9.1.2 Beban Kerja | 52 |
| 3.10.3 Kompensasi | 52 |
| 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)..... | 53 |
| BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN | |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan | 54 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 54 |
| 4.1.2 Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan | 55 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 56 |
| 4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab..... | 58 |
| 4.1.5 Karakteristik Responden..... | 65 |
| 4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian..... | 68 |
| 4.2.1 Uji Validitas..... | 68 |
| 4.2.2 Uji Reliabilitas..... | 71 |
| DAFTAR PUSTAKA | 55 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian | 37 |
| Tabel 3.2 Instrumen Penelitian | 43 |
| Tabel 3.3 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i> | 47 |
| Tabel 3.4 Interpretasi Nilai (<i>r</i>)..... | 50 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 66 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 67 |
| Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 68 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)..... | 69 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2) | 70 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3) | 70 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 71 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas..... | 72 |
| Tabel 4.11 Tipe Kepemimpinan (X1) | 72 |
| Tabel 4.12 Beban Kerja (X2)..... | 72 |
| Tabel 4.13 Kompensasi (X3) | 72 |
| Tabel 4.14 Kinerja Karyawan (Y)..... | 72 |
| Tabel 4.15 Koefisien Determinasi..... | 73 |
| Tabel 4.16 Persamaan Regresi Berganda..... | 74 |
| Tabel 4.17 Uji Simultan | 78 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir | 35 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 57 |

ABSTRAK

Markorein, Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ACE HARDWARE PALEMBANG SQUARE dengan . (Dibawah bimbingan Bapak Salman S.E.,MP dan Ibu Nureven, S.E, MM).

Skripsi ini dasarnya membahas bagaimana Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ace Hardware Palembang Square. Disini penulis mencoba untuk mengetahui Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Palembang Square dan untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Pt. Ace Hardware Palembang square. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien, determinasi dan uji hipotesis. Adapun dalam penelitian ini populasi sampel yang dipilih adalah karyawan pada Pt. Ace Hardware Palembang square yang berjumlah 55 orang.

Dari Hasil penelitian didapati bahwa koefisien regresi untuk variabel Tipe Kepemimpinan (X1) 0,247 , Beban Kerja (X2) 0,344 Dan Kompensasi (X3) 0,494 dan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan nilai konstanta 449 sehingga persamaan regresi linier berganda penelitian adalah :

$$Y = 449+0,247X1+0,344X2+0,494X3$$

RIWAYAT HIDUP

Markorein, dilahirkan di Kota Palembang, Sumatera Selatan pada tanggal 15 Mei 1997 dari pasangan Bapak Tamin Soerodjo Manalu Dan Ibu Wastinah. Ia anak ke 2 atau bungsu dar i2 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 265 Kec. Plaju, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Swasta Setia Darma Plaju Dan selanjutnya Sma Swasta Shailendra Pada tahun 2015. Padatahun 2017 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Mei 2021

Markorein

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan sesuatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. (Tjiabrata, Lumanaw dan Dotulong 2017)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Dimana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana tipe kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa

otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. (Tjiabrata, Lumanaw dan Dotulong 2017)

Beban Kerja adalah Tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Munandar(2011)

Kompensasi adalah tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Selain kompensasi finansial ada juga kompensasi dalam bentuk non finansial. kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan, kompensasi finansial terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, terdiri dari fasilitas perusahaan, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi dari perusahaan, lingkungan pekerjaan.(Leonardo dan Andreani 2015)

Sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka diajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ACE Hardware Palembang Square”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah tipe kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. ACE Hardware Palembang Square?
2. Apakah tipe kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ACE Hardware Palembang Square?
3. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ACE Hardware Palembang Square?
4. Apakah tipe kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ACE Hardware Palembang Square?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian sebagai berikut mengetahui, audisi dan

1. Pengaruh tipe kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. ACE Hardware Palembang Square
2. Pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. ACE Hardware Palembang Square
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ACE Hardware Palembang Square
4. Pengaruh kompensasi secara terhadap kinerja karyawan pada PT. ACE Hardware Palembang Square

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

a. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan tipe kepemimpinan, beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan tipe kepemimpinan, beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Budiyono, Rokhmad. Oktober 2016. "PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DENGAN TEKANAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI." *STIE SEMARANG* Vol 8 No.3.
- Fauzi, Usman. 2014. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA." *Ilmu adminitrasi bisnis* Vol.2 No.3.
- Fuad Mas'ud. 2004. "*Survai Diagnosis Organisasional*". Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Irawati, Rusda, and Dini Arimbi Carollina. Juni 2017. "ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA." *Inovasi dan bisnis* Vol.5 No.1.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*. P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Komaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leonardo, Edrick, and Fransisca Andreani. 2015. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KOPANITIA." *AGORA* Vol.3, No.2.
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

- Manullang, (2004), *Manajemen Personalia, Edisi 3*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Miftah Thoha. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Rineka Cipta.
- Mondani, Tria. Juni 2012. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang." *Jurnal Adminitrasi* Vol.I, No.1.
- Moejiono. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika.
- Sondang P. Siagian. 1994. *Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi*. CV. Haji Mas Agung: Jakarta.
- Stoner, James AF. 1978. "*Management*". Prentice Hall International Inc, London.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Tjiabrata, Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, and Lucky O.H Dotulong. Juni 2017. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SABAR GANDA MANADO." *Jurnal EMBA* Vol.5, No.2.
- Umam, Kaherul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT.Grafindo. Persada.