

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, KOMPENSASI DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIZZA HUT DELIVERY
SALIM BATU BARA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan oleh :

M IQBAL FEBRIANSYAH

NPM. 1801110516

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M IQBAL FEBRIANSYAH
Nomor Pokok/NIM : 1801110516
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 08-04-2022 Pembimbing I : Ulil Amri, SE, M.Si
NIDN : 0229016201

Tanggal 08-04-2022 Pembimbing II : Hisbullah Basri, SE, M.Si
NIDN : 0212016201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 08-04-2022

Ketua Program Studi
Tanggal 08-04-2022



112 / PS / DFE / 22

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN. 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M IQBAL FEBRIANSYAH
Nomor Pokok/NIM : 1801110516
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 08-04-2022 **Ketua Penguji :** 
Ulil Amri, SE,M.Si

NIDN : 0229016201

Tanggal 08-04-2022 **Penguji I :** 
Hisbullah Basri, SE,M.Si

NIDN : 0212016201

Tanggal 08-04-2022 **Penguji II:** 
Liliana, SE,M.Si

NIDN : 0229016201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 08-04-2022

Ketua Program Studi

Tanggal 08-04-2022





Mariyam Zanariah, SE., MM.

NIDN. 0222096301



Dr.Msy. Mikial, SE., M.Si.,Ak.,CA,CSRS

NIDN. 0205026401

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Akan selalu ada jalan menuju kesuksesan bagi siapapun yang mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan suatu kemampuan yang ia miliki”

“Sukses adalah berjalan dari satu kegagalan menuju kegagalan yang lain tanpa kehilangan semangat”

“Ada salah satu takdir yang bisa dirubah dengan kerja keras, maka berkerja keraslah hingga takdir dapat mengalahkan kerja keras”

“Ku jalani semampunya, Ku nikmati seadanya, dan Ku syukuri segalanya”

{ MIQBAL FEBRIANSYAH }

Kupersembahkan kepada :

- 1. ALLAH SWT atas segala Rahmat-Nya*
- 2. Kedua Orangtuaku, (Ibu Fatma Wati dan Bpk Ade Asid) yang selalu memberikan semangat dan selalu mendoakan yang terbaik disetiap langkahku*
- 3. Adikku (Nurizky Aulia)*
- 4. Pasanganku (Meyola)*
- 5. Saudara, keluarga besar serta sahabat*
- 6. Segenap Dosen Universitas Tridinanti yang ku hormati*
- 7. Seluruh Karyawan/i Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang*
- 8. Teman-teman Angkatan 2018*
- 9. Almamater kebangganku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M.Iqbal Febriansyah

NPM : 11801110516

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi ini ditulis tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi ini dan segala konsekuensi.

Palembang April 2022



M. Iqbal Febriansyah

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang telah memberikan rahmat-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Bantuan tersebut telah meringankan beban penulis sehingga terselesaikannya skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang”. Untuk itu diucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak,CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang beserta staff pemimpin lainnya.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang yang tidak henti-hentinya memberikan masukan serta motivasi untuk mendorong menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Ulil Amri, S.E., M.Si. dan Bapak Hisbullah Basri, S.E., M.Si. selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Terimakasih kepada kedua orangtuaku Ibu dan Ayah, saudara- saudaraku serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, doa, motivasi dan dorongan baik moril maupun materil.
6. Terimakasih kepada karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang yang telah banyak membantu serta berkerjasama dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari dalam penelitian ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dalam tulisan maupun hasil penelitian yang tertuang di dalamnya. Untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti menerima kritikan dan masukan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Sebagai penutup, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada orang-orang yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca.

Palembang, 25 Maret 2022

M Iqbal Febriansyah

NIM. 1801110516

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kajian Teoritis.....	7
2.1.1. Motivasi Berprestasi.....	7
2.1.1.1. Pengertian Motivasi Berprestasi.....	7
2.1.1.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi.....	8
2.1.1.3. Tujuan Motivasi Berprestasi.....	10
2.1.1.4. Indikator - Indikator Motivasi Berprestasi.....	11
2.1.2. Kompensasi.....	11
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi.....	11
2.1.2.2. Tujuan Kompensasi.....	14
2.1.2.3. Metode Kompensasi.....	15
2.1.2.4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	16
2.1.2.5. Fungsi Kompensasi.....	17

2.1.2.6. Indikator - Indikator Kompensasi.....	18
2.1.3. Beban Kerja.....	19
2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja.....	19
2.1.3.2. Faktor - Faktor Beban Kerja.....	20
2.1.3.3. Aspek - Aspek Beban Kerja.....	21
2.1.3.4. Indikator - Indikator Beban Kerja.....	24
2.1.4. Kinerja	25
2.1.4.1. Pengertian Kinerja.....	25
2.1.4.2. Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.1.4.3. Dimensi Kinerja.....	29
2.1.4.4. Indikator - Indikator Kinerja.....	30
2.2. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja.....	31
2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	32
2.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	32
2.5. Penelitian Lain yang Relevan.....	33
2.6. Kerangka Berfikir.....	35
2.7. Hipotesis.....	36
BAB III. METODE PENELITIAN.....	37
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	38
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling.....	41
3.3.1. Populasi	41
3.3.2. Sampel.....	41
3.3.3. Sampling	42
3.4. Rancangan Penelitian.....	48
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	48

3.5.1. Variabel Peneliiian.....	48
3.5.2. Definisi Operasional.....	49
3.6. Instrumen Penelitian.....	52
3.6.1. Uji Validitas.....	53
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	54
3.7. Teknik Analisis Data.....	54
3.7.1. Regresi Linear Berganda	54
3.7.2. Koefisien Korelasi (r).....	55
3.7.3. Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	56
3.8. Uji Hipotesis.....	56
3.8.1. Uji F (Uji Simultan).....	56
3.8.2. Uji t (Uji Parsial).....	57
BAB IV. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1. Hasil Penelitian.....	60
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	60
4.1.2. Visi dan Misi Pizza Hut Delivery.....	61
4.1.2.1. Visi Pizza Hut Delivery.....	61
4.1.2.2. Misi Pizza Hut Delivery.....	61
4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	62
4.1.3.1. Fungsi Yang Terkait pada Pizza Hut Delivery.....	63
4.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	65
4.2.1. Uji Validitas.....	65
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	70
4.3. Teknik Analisis Data.....	71
4.3.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.3.2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	73
4.3.3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	74
4.4. Uji Hipotesis.....	75
4.4.1. Uji F (Uji Simultan).....	75
4.4.2. Uji t (t-test).....	76

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1. Kesimpulan.....	80
5.2. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1. Penelitian Lain Yang Relevan.....	33
3.1. Waktu Penelitian	37
3.2. Rekapulasi Jumlah Karyawan PHD Salim Batu Bara	41
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	50
3.4. Penentuan Skor Menggunakan Skala Likert.....	52
3.5. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	55
4.1. Hasil Uji Motivasi Berprestasi (X1).....	66
4.2. Hasil Uji Kompensasi (X2).....	67
4.3. Hasil Uji Beban Kerja (X3).....	68
4.4. Hasil Uji Kinerja Karyawan (Y).....	69
4.5. Hasil Uji Reliabilitas.....	70
4.6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	72
4.7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	73
4.8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	74
4.9. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	75
5.0. Hasil Uji t (t-test).....	76

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Berfikir.....	35
3.1. Rumus Linear Berganda.....	54
4.1. Struktur Organisasi Pizza Hut Delivery.....	62

ABSTRAK

M IQBAL FEBRIANSYAH, “Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang” dibawah bimbingan Bapak Ulil Amri, SE, M.Si dan Bapak Hisbullah Basri, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang. Data yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner pada 32 orang karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS 25)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Berprestasi, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Berprestasi (X1) sebesar 0,232, Kompensasi (X2) sebesar 0,524 dan Beban Kerja (X3) sebesar 0,231 dengan tingkat signifikansi 10% dan menghasilkan nilai constanta sebesar 1,135. Sehingga persamaan regresi linier berganda penelitian ini adalah $Y = 1,135 + 0,232 x_1 + 0,524 x_2 + 0,231 x_3 + e$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Motivasi Berprestasi (X1), Kompensasi (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F_{hitung} sebesar 23,084 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,681 (68,1%) yang membuktikan adanya keterkaitan antara variabel Motivasi Berprestasi (X1), Kompensasi (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Berprestasi, Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

M Iqbal Febriansyah, dilahirkan di Palembang pada tanggal 15 Februari 2000 dari Ayah Ade Asid dan Fatma Wati. Anak pertama dari dua bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Nurul Iman Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 SMP Negeri 6 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Yayasan IBA Palembang. Kemudian melanjutkan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 25 Maret 2022

Penulis,

M Iqbal Febriansyah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir : 2016). Dengan demikian kinerja karyawan bisa diukur dari kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Semakin tinggi tingkat kemampuan yang di miliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di bebaskan kepada dirinya, maka semakin tinggi kinerja nya dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya, maka semakin rendah kinerjanya.

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor yang mempunyai peranan yang sangat penting didalam perusahaan. Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu faktor manusia juga sangat penting mengingat tidak ada bisnis suatu perusahaan yang dapat berjalan tanpa manusia yang terlibat didalamnya. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi secara maksimal.

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi berprestasi, kompensasi, dan beban kerja. Menurut Mangkunegara (2011:43) motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin dan pastinya akan membawa dampak positif bagi perusahaan maupun kinerja karyawan itu sendiri, seperti halnya di Pizza Hut Delivery apabila karyawan tersebut mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dengan kinerja yang bagus maka perusahaan akan cepat memberikan sertifikat keahlian serta kesempatan berkarir untuk karyawan tersebut mencapai jabatan yang lebih baik lagi. Selain dari motivasi, kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi sesuai balas jasa, karena pada umumnya setiap karyawan yang bekerja memiliki motif menerima pendapatan yang cukup dan manfaat dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2014:118) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat sesuai dengan kinerja karyawan juga akan membentuk figur karyawan yang berkualitas. Salah satu alasan utama para karyawan bekerja pada perusahaan dikarenakan adanya kompensasi. Perusahaan mempunyai berbagai macam kompensasi yang menarik bagi karyawan. Hal ini akan

mempertahankan para karyawan dan membuat para karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya pemberian kompensasi dari perusahaan mencerminkan nilai ukur karya kerja mereka diantara karyawan yang lain.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Munandar (2015:20) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. menurut Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit perusahaan dalam waktu yang ditentukan. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit mengakibatkan karyawan akan bosan dalam bekerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya.

Tidak hanya tentang motivasi berprestasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan Pizza Hut Delivery Palembang terhadap para karyawannya tidak sesuai dengan yang diberikan atas kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan menurun dan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Kompensasi yang berupa gaji dan upah yang

memadai akan memotivasi karyawan tersebut sehingga karyawan mempunyai kepuasan tersendiri serta memiliki komitmen organisasi dalam perusahaan tersebut. Selain dari motivasi berprestasi dan kompensasi, para karyawan dibebani jam kerja yang lebih dari delapan jam kerja dan lembur kerja tidak sesuai dengan gaji yang diterima. Selain itu, beban kerja yang dirasakan karyawan terletak juga pada jadwal kerja yang tidak teratur sehingga gaji yang diterima karyawan tergantung dengan berapa hari jadwal yang diberikan perusahaan, akibatnya banyaknya karyawan yang keluar masuk karena faktor jadwal kerja yang diberikan sedikit.

Pengaruh terhadap kinerja karyawan lainnya dan lingkungan perusahaan tersebut, demikian jelaskan faktor motivasi berprestasi, kompensasi dan beban kerja dalam lingkungan kerja sangat berperan penting dalam suatu perusahaan, karena dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. berdasarkan dengan uraian diatas, maka penulis melakukan teknik penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berprestasi, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang ?

2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang ?
4. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Apakah motivasi berprestasi, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang
2. Apakah motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang
4. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Salim Batu Bara Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk menempuh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat memberikan tambahan wawasan, pengalaman dan pengetahuan dalam membandingkan antara teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah ke dalam suatu kenyataan yang terjadi di lapangan, sehingga teori dapat dipergunakan pada kondisi yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pizza Hut Delivery Salim Batubara dalam menyikapi masalah sumber daya manusia menyangkut motivasi berprestasi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Mahasiswa

Memberikan kontribusi bagi pemahaman dan pengetahuan mahasiswa terutama dibidang manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja yang dimiliki di lingkungan kerja yang baik maupun tidak baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati & I Wayan Mudiatha Utama. 2012.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*. PT. Raja Grafindo Persada
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, A.P 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : IN MEDIA.

- Munandar, A.S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Munandar. 2014. *Psikologi Kepribadian*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Priyatno Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, S.P & Coulter, M. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit, Salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan Kelima. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta