

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

**SRI UTAMI
NPM. 1801110198**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

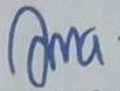
2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

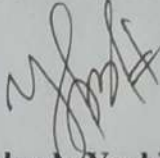
Nama : Sri Utami
Nomor Pokok/NPM : 1801110198
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Pembimbing Skripsi

Tanggal 05. Oktober 2022


Pembimbing I: Dr. M. Ima Andriyani, S.E, M.Si
NIDN. 0201018001

Tanggal 05. Oktober 2022


Pembimbing II: Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si
NIDN. 0226028303


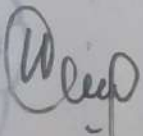
Mengetahui,

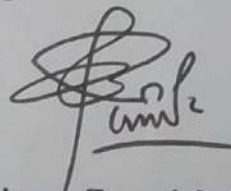
Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal 05. Oktober 2022

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal 05. Oktober 2022



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

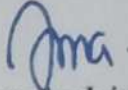

Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301


55 / PS / DFE / 22

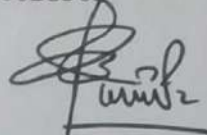
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sri Utami
Nomor Pokok/NPM : 1801110198
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN MUSI BANYUASIN


Pembimbing Skripsi

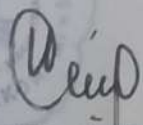
Tanggal 05-Oktober 2022 Ketua Penguji :  Dr.M. Ima Andriyani, S.E, M.Si
NIDN. 0201018001

Tanggal 05-Oktober 2022 Penguji I :  Dr. Yolanda Verbitha, S.E, M.Si
NIDN.0226028303

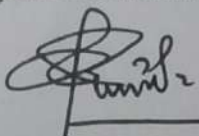
Tanggal 05-Oktober 2022 Penguji II :  Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN. 0222096301

Mengetahui,

 Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal 05-Oktober-2022


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

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal 05-Oktober-2022


Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN. 0222096301

55 / PS / DFE / 22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SRI UTAMI
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0198
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis 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 berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2022

Penulis



Sri Utami

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	10
2.1.3 Aspek-Aspek Kinerja Pegawai.....	11
2.2 Kompensasi	12
2.2.1 Pengertian Kompensasi	12
2.2.2 Tujuan Kompensasi	13
2.2.3 Sistem dan Waktu Pembayaran Kompensasi	14
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	14
2.2.5 Jenis-Jenis Kompensasi.....	16
2.3 Beban Kerja	17
2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	17
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	18
2.3.3 Jenis-Jenis Beban Kerja	19
2.4 Lingkungan Kerja	19
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	20
2.4.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	21
2.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	21
2.2 Penelitian Yang Relevan	22
2.3 Kerangka Berfikir	25
2.4 Hipotesis.....	26

BAB III METODELOGI PENELITIAN	27
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	27
3.1.1 Tempat Penelitian	27
3.1.2 Waktu Penelitian	27
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.2.1 Sumber Data	28
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	29
3.3 Populasi Dan Sampel	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel	31
3.3.3 Teknik Sampling	31
3.4 Rancangan Dan Penelitian	31
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional	32
3.5.1 Variabel Penelitian	32
3.5.2 Definisi Operasional	33
3.6 Instrumen Penelitian	38
3.7 Teknik Analisis Data.....	38
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	39
3.7.2 Uji Statistik Inferensial	39
3.7.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda	41
3.7.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)	41
3.8 Pengujian Hipotesis	42
3.8.1 Uji Simultan (Uji F)	42
3.8.2 Uji Parsial (Uji T)	43
3.9 Sistematika Penulisan	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Sejarah Disdagperin.....	46
4.1.2 Visi Dan Misi Disdagperin.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi Disdagper.....	50
4.2 Pembahasan	53
4.2.1 Karakteristik Responden	53
4.2.2 Pengujian kualitas data	54
4.3 Analisis Pembahasan	54
4.3.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas	54
a. Uji Validitas Kompensasi	55
b. Uji Validitas Beban kerja	56
c. Uji Validitas Lingkungan kerja	57
d. Uji Validitas Kinerja Pegawai	58
4.2.2.2 Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Reliabilitas Kompensasi	59

b. Uji Reliabilitas Beban Kerja	59
c. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	59
d. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	59
4.2.2.3 Uji Normalitas	60
4.2.2.4 Uji Multikolinieritas	62
4.2.2.5 Uji Heteroskedastisitas	63
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda	65
4.2.3.1 Uji Koefisien Korelasi	66
4.2.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	67
4.2.3.3 Uji Parsial (Uji T)	67
4.2.3.4 Uji Simultan (Uji F)	70
4.3 PEMBAHASAN	71
4.3.1 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Disdagperin .	71
4.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai Disdagperin	73
4.3.3 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Disda ..	73
BAB V PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
DAFTAR LAMPIRAN	

ABSTRAK

SRI UTAMI, Pengaruh Kompensasi, Beban kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Apakah ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Musi Banyuasin. (2) Apakah ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Musi Banyuasin. (3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan perindustrian kabupaten Musi Banyuasin. (4) Apakah ada pengaruh kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten Musi Banyuasin.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linier regresi berganda. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kontrak Dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten Musi Banyuasin. yang berjumlah 62 orang. Pengambilan sample menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu pengambilan sample dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebesar 62 karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode analisis Linier Regresi Berganda didapatkan persamaan $Y = 11,123 + 0,218X_1 + 0,231X_2 + 0,254X_3 + e$. Diketahui dari persamaan tersebut bahwa nilai koefisien Kompensasi (X_1) sebesar 0,218 dengan nilai signifikan $0,046 < \alpha (0,05)$ hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memberi pengaruh signifikan yang positif terhadap Kinerja kerja. Untuk Beban Kerja (X_2) sebesar 0,231 dengan nilai signifikan $0,007 < \alpha (0,05)$ hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja memberikan pengaruh signifikan yang positif terhadap Kinerja kerja. dan Untuk Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,254 dengan nilai signifikan $0,043 < \alpha (0,05)$ hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh signifikan yang positif terhadap Kinerja kerja. Nilai koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,366. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi, beban kerja dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 36,6% terhadap Kinerja kerja pegawai kontrak Dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten Musi Banyuasin.

Kata kunci: Kompensasi, beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja kerja

ABSTRACT

SRI UTAMI, The Influence of Compensation, Workload, and Work Environment on the Performance of Employees of the Trade and Industry Office of Musi Banyuasin Regency.

This study aims to determine (1) Is there a partial compensation effect on the performance of the employees of the Department of Trade and Industry in Musi Banyuasin Regency. (2) Is there a partial effect of workload on the performance of the employees of the Department of Trade and Industry in the Musi Banyuasin Regency. (3) Is there a partial effect of the work environment on the performance of the employees of the Department of Trade and Industry in the Musi Banyuasin Regency. (4) Is there any effect of compensation, workload and work environment simultaneously on the performance of the employees of the Department of Trade and Industry in the Musi Banyuasin Regency.

This study is a quantitative study of data analysis used in this study using multiple regression linear analysis. The population in this study were contract employees of the Department of Trade and Industry, Musi Banyuasin Regency, totaling 62 people. Sampling was taken using the Saturated Sampling technique, namely taking the sample as a whole from the total population of 62 employees.

Based on the results of the study using the Multiple Linear Regression analysis method, the equation $Y = 11.123 + 0.218X1 + 0.231X2 + 0.254X3 + e$. It is known from the equation that the value of the Compensation coefficient (X1) is 0.218 with a significant value of $0.046 < (0.05)$ this shows that job satisfaction has a positive significant effect on work performance. For the workload (X2) of 0.231 with a significant value of $0.007 < (0.05)$ this indicates that the workload has a positive significant effect on work performance. and for the work environment (X3) of 0.254 with a significant value of $0.043 < (0.05)$ this indicates that the work environment has a significant positive effect on work performance. The coefficient of determination (R2) is 0.366. This shows that compensation, workload and work environment have an influence of 36.6% on the work performance of contract employees at the Musi Banyuasin district office of trade and industry.

Keywords: Compensation, workload, work environment, work performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan kinerja yang tinggi akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi. Menurut Wibowo (2012:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, jika kinerja pegawai tidak baik maka dapat mengakibatkan suatu kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran yang diharapkan. Sebaik apapun sumber daya yang lain yang dimiliki instansi, jika tidak didukung oleh kualitas dan kemampuan kerja pegawai, maka hasil kerja tidak akan tercapai secara maksimal, banyak cara yang dilakukan instansi untuk mendorong kinerja kerja pegawainya, salah satunya dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah

untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai, jika kompensasi yang terlalu kecil tidak sesuai dengan pekerjaan pegawai, merupakan salah satu masalah di Dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten musi banyuasin, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai sehingga membuat pegawai hidup makmur.

Berdasarkan wawancara di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin, menurut pegawai disana kompensasi kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai, Jika kompensasi kurang memadai akan menimbulkan ketidak puasan yang dapat mengganggu aktivitas organisasi atau instansi untuk memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Moekijat (2010:28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pegawai, hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya, Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja.

Menurut survey dari pegawai Disdagperin Kabupaten Musi Banyuasin, beban kerja pegawai tidak merata contohnya ada pegawai yang menerima tugas yang terlalu banyak dan ada pegawai yang sedikit bebannya, sehingga nampak terlalu banyak menganggur dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu sehingga membuat beban kerja pada pegawai. Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kinerja tersebut. Menurut Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan penerangan. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, berdasarkan wawancara pada pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin tentang lingkungan kerja yang kurang memadai seperti suhu udara yang kurang dingin dan suara bising yang terdengar dari kendaraan membuat konsentrasi pegawai terganggu.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin, merupakan instansi yang mempunyai tugas pokok membantu bupati melaksanakan urusan pemerintah yang

menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang perindustrian dan perdagangan.

Berdasarkan pengamatan sementara dan wawancara dengan staf di Disdagperin Kabupaten Musi Banyuasin, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat kendala tentang kompensasi kurang memadai yang akan menimbulkan ketidak puasan yang dapat mengganggu instansi untuk memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga yang produktif.

Beban kerja pegawai Disdagperin Kabupaten Musi Banyuasin, masih tidak merata contohnya ada pegawai yang menerima tugas yang terlalu banyak dan ada pegawai yang sedikit beban kerjanya, sehingga nampak terlalu banyak menganggur dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu sehingga membuat beban kerja pada pegawai. Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja di Disdagperin Kabupaten Musi Banyuasin, kurang memadai seperti suhu udara yang kurang dingin dan suara bising yang terdengar dari kendaraan membuat konsentrasi pegawai terganggu.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk mengkaji ulang penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah pengarahannya tujuan dari sebuah tulisan agar fokus terhadap pembahasan hal tertentu. Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kontrak Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kontrak Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin?
4. Apakah kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kontrak Dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten Musi Banyuasin?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah agar data dapat ditentukan, dikembangkan dan dibuktikan sedangkan hasil dari penelitian akan memperoleh suatu pengetahuan baru sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kontrak Dinas Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Musi Banyuasin.
2. Apakah ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kontrak Dinas Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Musi Banyuasin.
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Kontrak pegawai Dinas Perdagangan dan perindustrian kabupaten Musi Banyuasin.
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Kontrak pegawai Dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten Musi Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah untuk menyelidiki keadaan, alasan dan konsekuensi terhadap suatu keadaan khusus, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan informasi dan pertimbangan mengenai kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Musi Banyuasin untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

2. Bagi Universitas Tridianti Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangsih untuk perbendaharaan perpustakaan dan pembeding bagi mahasiswa yang akan datang dalam melakukan penelitian.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang, dan dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini, peneliti dapat menambah pengetahuan tentang masalah yang dihadapi instansi terutama yang berhubungan dengan masalah yang telah diteliti dan memperluas wawasan peneliti yang sudah di dapat selama masa aktif kuliah sehingga dapat di aplikasikan ketika terjun di masyarakat khususnya di dunia kerja nanti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung (2003). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*
Jakarta : Universitas Trisakti.
- Danang sunyoto (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. CAPS
:Yogyakarta.
- DWI GUSTINA, D. I. C. H. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Edy Sutrisno (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. kencana prenanda
Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta :
Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.SP (2017). *“Manajemen Sumber daya manusia”*. Edisi Revisi .
Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra Syahputra. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Deskripsi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tridinanti Palembang*:
Skripsi Universitas Tridinanti Palembang (UTP).
- Irm fahmi (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi”*.
Bandung : PT. Alfabeta.
- Ivan Septian Pratama Putra. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Palembang*: Skripsi Universitas Tridinanti
Palembang (UTP).
- Jatimoyo, D. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar*
(Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

- Sari, M. R. (2019). *Pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Sanusi (2011). "*Metode Penelitian Bisnis*". Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti (2001). "*Manajemen Sumber Daya Manusia dan lingkungan kerja*". Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2011). "*Tata kerja dan Produktivitas kerja : Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*". Cetakan Ketiga. Bandung : Maju Mundur.
- Soetjipto, Budi W, Pardigm (2004). "*Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta : Amara Book.
- Sugiono (2008). "*Metode Penelitian Bisnis*". Alfabeta : Bandung.
- Sugiono (2013). "*Metode Pelitian Kuantitatif, Kualitatif*". Bandung : Alfabeta. CV.
- Sugiono (2016). "*Metode Pelitian Kuantitatif, Kualitatif*". Bandung : Alfabeta.
- Soetjipto, Budi W, Pardigm (2004). "*Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta : Amara Book.
- Mathis. L, Robery (2017). "*Human Resource Manajemen*". edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2016). "*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Bandung : RFLIKA ADITAMA.
- Munandar (2008). "*Psikologi Industri dan Organisasi Original*". UI PRESS.
- Meshkati Tarwaka (2015). "*Beban kerja dan Keselamatan Kerja*". UNIBA PRESS.
- Moekijat (2010). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*".Mandar Maju, Bandung.
- Misbahuddin dan Idbal Hasan (2013). "*Analisis Data dengan Statistik*". Jakarta : Rajawali Pers.

Prawirosentono (2018). "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi*". Dari Teori ke Praktek. Rajagrafindo Persada : Jakarta.

Veithzal Rivai (2017). "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi*". Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wajibun Assukru. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*: Skripsi Universitas Tridinanti Palembang (UTP).

Wahdatul putri. (2018). *Pengaruh Konflik dan Beban Kerja terhadap produktifitas karyawan*. Skripsi Universitas Tridinanti Palembang (UTP). Wibowo (2012). "*Manajemen Kinerja*". Jakarta: rajawali press.