

**PENGARUH *KOMPENSASI*, *GAYA KEPEMIMPINAN*
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN
PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA
PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai

Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis



Diajukan oleh :

SITI ALSA

NPM. 1901110206

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SITI ALSA
Nomor Pokok/NIRM : 1901110206
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Proposal : **PENGARUH KOMPENSASI GAYA
KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN
RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN
PERTANAHAN KOTA PALEMBANG**

Penguji Skripsi:




Tanggal 4 Mei 2023 Pembimbing I: Dr. Djatmiko Novian SE, M.Si
NIDN: 0110117204

Tanggal 4 Mei 2023 Pembimbing II: Kamariah, SE, MM
NIDN: 0221075802


Mengetahui :

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 4 Mei 2023

Ketua Program Studi
Tanggal 4 Mei 2023



Dr. Mxy Miki, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401



Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 02220963

270 / PS / DFE / 23

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SITI ALSA
Nomor Pokok/NIRM : 1901110206
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA PALEMBANG**

Penguji Skripsi:

Tanggal 4 Mei 2023 Ketua Penguji : Dr. Djatmiko Novian SE, M.Si
NIDN: 0110117204


Tanggal 4 Mei 2023 Penguji I: Kamariah, SE.MM
NIDN: 0221075802

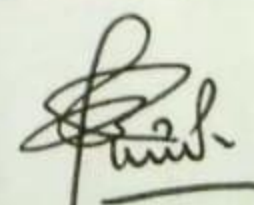
Tanggal 4 Mei 2023 Penguji II : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah M.M
NIDN :0212116401

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 4 Mei 2023

Ketua Program Studi
Tanggal 4 Mei 2023


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


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 02220963

270 / PS / DFE / 23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Alsa

Nomor Pokok/NIM : 1901110206

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan atau copy paste karya orang lain. Dimana semua sumber yang digunakan dalam penelitian ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan Universitas Tridianti.

Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan asli karya saya atau tiruan dari karya orang lain, maka saya sanggup menjalankan sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Demikianlah surat ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Maret 2023



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Berhenti berkhayal dan mulai lakukan, karena kita tidak tahu jawaban sebelum memulai"

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- **Kedua orang tuaku tercinta**
 - **Saudaraku tersayang**
- **Dosen pembimbing skripsi**
- **Dosen pembimbing akademik**
 - **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang penulis ajukan adalah “Pengaruh *Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja* pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang.”

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan mata skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Tidak dapat di sangkal bahwa butuh usaha yang keras dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini. Namun karya ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta di sekeliling penulis yang mendukung dan membantu. Terima kasih saya sampaikan kepada:

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.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
5. Ibu Lusia Nargis SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
6. Bapak Dr.Djatismiko Novianto,SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Universitas Tridianti Palembang.
7. Ibu Kamariah, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Universitas Tridianti Palembang.
8. Dosen & Staff Karyawan Fakultas Ekonomi Tridianti Palembang.
9. Pimpinan Serta Pegawai Dinas Perumahan Rakyat KAWASAN Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.

10. Kepada orang tua kami yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
11. Kepada adik dan kakak saya tercinta terima kasih telah memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
12. Teman-Teman saya yang sudah memberikan bantuan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
13. Teman-Teman angkatan 2019 atas dorongan dan motivasi
14. Dan responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Palembang, November 2022

Penulis

Siti Alsa
1901110206

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	6
2.1.1. Pengertian Kompensasi	6
2.1.2. Indikator Kompensasi.....	8
2.1.3. Sistem Kompensasi	8
2.1.4. Tujuan Kompensasi	9
2.1.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	10
2.1.6. Hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai	12
2.2. Gaya Kepemimpinan.....	12
2.2.1. Pengertian gaya kepemimpinan	12
2.2.2. Faktor-faktor gaya kepemimpinan	13
2.2.3. Macam-macam Gaya Kepemimpinan.....	14
2.2.4. Dimensi gaya kepemimpinan	15
2.2.5. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	16
2.3. Beban Kerja	16
2.3.1. Pengertian beban kerja.....	16
2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja	17
2.3.3. Dimensi beban kerja	18
2.3.4. Indikator Beban Kerja	19
2.3.5. Hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai	20
2.4. Kinerja Pegawai	20
2.4.1. Pengertian kinerja pegawai.....	20
2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai	21
2.4.3. Karakteristik Kinerja Pegawai	23
2.4.4. Indikator Kinerja Pegawai	23

2.5.	Peneliti terdahulu relevan.....	24
2.6.	Kerangka Berpikir.....	28
2.7.	Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....		31
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1.	Tempat Penelitian.....	31
3.1.2.	Waktu Penelitian	31
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.2.1.	Sumber Data	31
3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data	32
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	33
3.3.1.	Populasi	33
3.3.2.	Sampel.....	33
3.3.3.	Sampling	34
3.4	Rancangan Penelitian	34
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	35
3.5.1.	Variabel Y	35
3.5.2.	Variabel X	35
3.5.3.	Definisi Operasional	35
3.6	Instrument Penelitian	43
3.6.1.	Uji Validitas	44
3.6.2.	Uji Reliabilitas.....	45
3.6.3.	Teknik Analisis Data	46
3.6.4.	Analisis statistik deskriptif	46
3.6.5.	Analisis Statistik Inferensial	46
3.6.6.	Uji Asumsi Klasik	47
3.6.7.	Uji Normalitas	47
3.6.8.	Uji Multikolinearitas	47
3.6.9.	Uji Heteroskedastisitas	48
3.6.10.	Regresi Linear Berganda	48
3.6.11.	Koefisien Kolerasi.....	49
3.6.12.	Uji Koefisien Determinasi	50
3.6.13.	Uji hipotesis.....	51

3.6.14. Uji Parsial (uji t).....	51
3.6.15. Uji simultan (uji f).....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.2. Hasil Penelitian.....	54
4.2.1. Uji Validitas	54
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	57
4.3 Analisis Statistik.....	60
4.3.1 Uji Statistik Deskriptif	60
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
4.3.4 Hasil Koefisien Korelasi	66
4.4 Uji Hipotesis Statistik.....	67
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	68
4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	69
4.5 Pembahasan.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77

RIWAYAT HIDUP

Siti Alsa lahir di Desa Tanjung Ali, Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir pada tanggal 21 April 2000. Penulis lahir dari pasangan Bapak Marup dan Ibu Maryama dan merupakan anak empat dari empat bersaudara yakni Muhammad, Iwan dan Sidan.

Pada tahun 2006 penulis masuk Sekolah Dasar Negeri 1 Tanjung Ali dan lulus pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan sekolah tingkat pertama pada tahun yang sama di SMP Negeri 2 Tanjung Ali dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2015. Selanjutnya masuk pada sekolah menengah akhir di SMK Negeri 3 Palembang dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2019 penulis diterima menjadi mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang. Bulan Februari 2023 sampai bulan Maret 2023 mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kecamatan Sako.

ABSTRAK

SITI ALSA “PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA PALEMBANG”

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dilakukan tujuannya untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Beban Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang. Dengan menyebarkan kuesioner online yang terdiri dari 72 respondendengan item pertanyaan skala likert lima point. Data penelitian ini diolah menggunakan alat analisis *software* SPSS (*Statistical Package For The Sicial Sciences*).

Berdasarkan Hasil Penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai regresi linier berganda pada penelitian ini sebesar $Y = 3,710 + 0,205X_1 + 0,275X_2 + 0,441X_3$. Kompensai, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang.

Hasil Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PERKIMTAN, dengan nilai sig $0,028 < 0,05$ maka H_1 diterima. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Beban Kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima.

Kata Kunci : Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja

ABSTRACT

SITI ALSA "THE EFFECT OF COMPENSATION, LEADERSHIP STYLE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PUBLIC HOUSING SERVICE IN THE SETTLEMENT AND LAND AREA OF THE CITY OF PALEMBANG"

This study uses the Quantitative Method with the aim of knowing how much influence Compensation (X1), Leadership Style (X2) and Workload (X3) have on Employee Performance (Y) of the Public Housing and Land Affairs Office of Palembang City. By distributing an online questionnaire consisting of 72 respondents with a five-point Likert scale question item. The research data was processed using the SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) software analysis tool.

Based on the results of research on the effect of compensation, leadership style and workload on employee performance at the Public Housing and Land Affairs Office in the City of Palembang. The results of this study show that the value of multiple linear regression in this study is $Y = 3.710 + 0.205X1 + 0.275X2 + 0.441X3$. Compensation, Leadership Style and Workload have a significant positive effect simultaneously on Employee Performance at the Public Housing and Land Affairs Office in the City of Palembang.

The results of partial hypothesis testing (t test) show that compensation has a partially positive significant effect on employee performance at the PERKIMTAN Office, with a sig value of $0.028 < 0.05$, then H1 is accepted. Leadership style has a partially positive significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$. Workload has a partially positive effect on employee performance with a sig value of $0.001 < 0.05$, so H1 is accepted.

Keywords: Effect of Compensation, Leadership Style, Workload

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dalam perusahaan, sumber daya manusia adalah asset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam melaksanakan ataupun mengerjakan serta mengelola sumber daya lainnya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Bagaimanapun canggihnya peralatan dan teknologi yang ada dan sumber daya alam yang menimpa semua akan percuma jika tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas dan bermotivasi tinggi, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik jika sumber daya manusia tidak bias mengembangkan diri dan tidak berkualitas. Sebaiknya dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan dengan optimal oleh sumber daya yang berkualitas, bermotivasi tinggi serta berkompeten maka hasil yang dicapai akan lebih baik. Oleh karena itulah tuntutan akan adanya pegawai yang berkualitas sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi.

Setiap perusahaan pada umumnya memiliki tujuan dalam membangun sebuah perusahaan yang baik. Tujuan tersebut biasanya berorientasi pada perolehan pendapatan atau laba sebesar-besarnya dan berusaha mempertahankan eksistensi perusahaan tersebut. Pencapaian suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kinerja anggota didalamnya, untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja anggota yang baik ada banyak hal yang mempengaruhinya seperti kesejahteraan, pendidikan dan peatihan, motivasi,

kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sebuah hasil kerja dari tugas yang telah dilaksanakan. Kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan sebuah pencapaian atau produktivitas yang tinggi begitupun sebaliknya, oleh sebab itu seorang pimpinan organisasi harus memperhatikan kinerja anggotanya.

Manajemen kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau instansi agar dapat melakukan strategi manajemen misalnya mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan dari para pegawainya, menghubungkan pegawai dengan pelatihan yang sesuai dengan aktivitas pengembangan, serta menghargai kinerja yang baik dengan gaji dan insentif-insentif lainnya. Sistem manajemen kinerja dirancang agar memastikan bahwa pembelajaran dan pengembangan sejalan dengan strategi bisnis, dan para pegawai memiliki berbagai kemampuan untuk berhasil dalam pekerjaan saat ini dan dimasa mendatang.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan suatu organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat *Neo et al* (2014) bahwa kinerja didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Para pegawai merupakan asset organisasi yang berharga, oleh sebab itu perlunya dukungan dan pengembangan untuk membuat kemampuan pegawai menjadi baik. *Widodo* (2006:78) mengembangkan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat sesuai dengan standar organisasi . salah satu upaya untuk

meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan kebijakan dan tarapan arahan-arahan dari seorang pemimpin yang handal, memiliki motivasi yang tinggi dan terarah.

Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang (PERKIMTAN) merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan Pemerintah Kota bidang perumahan, kawasan permukiman, prasarana, sarana dan utilitas umum dan pertanahan. Dinas PERKIMTAN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui sekretariat Daerah, serta urusan pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan peraturan walikota palembang nomor 50 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tanggung jawab dan fungsi, serta tata kerja pada bidang sarana dan prasana Dinas PERKIMTAN Kota Palembang mempunyai atau peran atau tugas pokok yaitu membantu walikota dalam melaksanakan urusan dan tugas pembantuan dibidang pekerjaan umum dan tata ruang. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, DPUPRKP di Palembang juga memiliki fungsi: Perumusan kebijakan teknis, pelaksana kebijakan sesuai dengan lingkungan tugasnya, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, melaksanakan evaluasi sesuai dengan lingkungan tugasnya, melaksanakan administrasi dinas sesuai dengan lingkungan tugasnya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang
2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palembang ?
3. Apakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang ?
4. Apakah pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan rakyat Kawasan Permukiman dan Pertahan Kota Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakuyat kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai npada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan beban karja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini menambah pengetahuan, wawasan dan penerapan ilmu perkuliahan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dan refrensi di bidang sumber daya manusia, khususnya mngenai kompensasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai perencanaan bagi pihak manajemen dan memberikan pengetahuan lebih banyak kepada perusahaan dalam mengatasi kompensasi, gaya kepimpinan dan beban kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar, P. m. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar, S. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Anwari, K. S. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Kompensasi, Kinerja, Kepuasan Kerja*, 9.
- Darmadi, Hamid. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan sosial*. Bandung: Alfaberta.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Edy Sustrisno, N. A. (2019). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS) Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gisbon. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Rupa.
- Gunawan, F. k. (2018). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, J. (2001). *manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- K.G.W, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan beban kerja Terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2, 17.
- Moeheriono, S. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, B. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi bisnis*, 10.
- Notoadmojo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

- Rivai, M. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. *Jurnal Riset akuntansi dan Bisnis*.
- Santoso, F. K. (2018). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, D. K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- tampubolon, M. P. (2018). *Manajemen Operasi dan Rantai Pemasok*. Jakarta: Mitra Wacana Media.