

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat

Ade Parlaungan Nasution

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, adenasution@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, compensation and workload on employee performance. This Type Of Research Is Associative Research. Data collection in this study was conducted through a survey approach with a type of quantitative descriptive research by distributing questionnaires to 30 respondents, while the population used in this study are employees of PT. Sapadia Tourism Boombara Waterpark Rantauprapat. Data collection techniques are carried out by interviews, questionnaires and documentation studies. Data analysis tools used in this study using SPSS (Statistical product Software Solution). Data analysis techniques in this study are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significant Test (t test), simultaneous significant test (F test), and determination coefficient test (R²). The results of this study showed that partially work motivation affects the performance of employees at PT. Sapadia Tourism Boombara Waterpark Rantauprapat with the value of $t_{hitung} (5.089) > t_{table} (1.708)$ and the significance level of $0.000 < 0.05$. Partial compensation effect on employee performance at PT. Sapadia Tourism Boombara Waterpark Rantauprapat with the value of $t_{hitung} (4.099) > t_{table} (1.708)$ and the significance level of $0.000 < 0.05$. Partially workload effect on employee performance at PT. Sapadia Tourism Boombara Waterpark Rantauprapat with the value of $t_{hitung} (5.892) > t_{table} (1.708)$ and the significance level of $0.000 < 0.05$. In simultaneous testing (test F) it is known that simultaneously work motivation, compensation and workload have a positive and significant effect on employee performance at PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat with the results showed that the value of F_{hitung} is $(22.961) > F_{table} (2.98)$ and the significance level of $0.00 < 0.05$. Through testing the coefficient of determination of employee performance variables can be explained by work motivation, compensation and workload of 69.4%. While the remaining 30.6% influenced by other variables that are not studied in this study.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Workload, Performance.

Pendahuluan

Pada umumnya setiap perusahaan maupun organisasi adalah kelompok sumber daya manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dan telah ditetapkan bersama. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut pimpinan ataupun karyawan memiliki tanggungjawab atas rancangan sistem di dalam perusahaan untuk menciptakan kinerja kerja yang tinggi.

Tingginya kinerja karyawan berpengaruh untuk berjalannya rancangan, perencanaan dan sistem yang ingin dijalankan dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan kinerja kerja yang tinggi karyawan dapat bekerjasama dan saling melengkapi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan bantuan tenaga maupun waktu. Kinerja kerja karyawan dapat meningkat dan berkembang apabila karyawan tersebut termotivasi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki keinginan untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi, karyawan harus memiliki kepuasan dalam bekerja seperti mendapatkan kompensasi atas hasil kerja yang diberikannya kepada perusahaan, selain tuntutan yang diberikan perusahaan kepada karyawan faktor yang lain yang perlu diperhatikan adalah beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya setiap perusahaan ataupun organisasi menempuh cara yang tidak mudah, diperlukannya analisis serta ketetapan konsep yang dipilih dalam memotivasi karyawannya dalam meningkatkan kinerjanya, dalam hal ini dibutuhkan kerjasama yang baik antara perusahaan dan karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja nampak pada karyawan yang bermalas-malasan dalam melakukan tugasnya dan karyawan yang menunda menyelesaikan pekerjaannya.

Seorang individu ataupun seorang karyawan bekerja untuk memperoleh penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya maupun keluarganya berdasarkan hal itu, seorang pekerja ataupun karyawan bekerja keras dengan loyalitas tinggi yang dimilikinya untuk perusahaan tempatnya bekerja demi memperoleh kompensasi dari hasil kerja yang diberikannya kepada perusahaan dengan mencapai target-target perusahaan yang telah ditentukan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan dalam mempertahankan para karyawannya dan untuk mendorong agar karyawannya bekerja dengan lebih optimal.

Dengan mencermati uraian latar belakang masalah di atas, PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat sebagai objek penelitian perlu mengambil langkah-langkah tepat agar permasalahan menemukan solusi yang tepat, maka dari itu penulis ingin meneliti dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat".

Landasan Teori

Motivasi Kerja

Sofyandi dan Garniwa dalam (Rumianti, 2019) mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam (Anggit Astianto, 2015) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

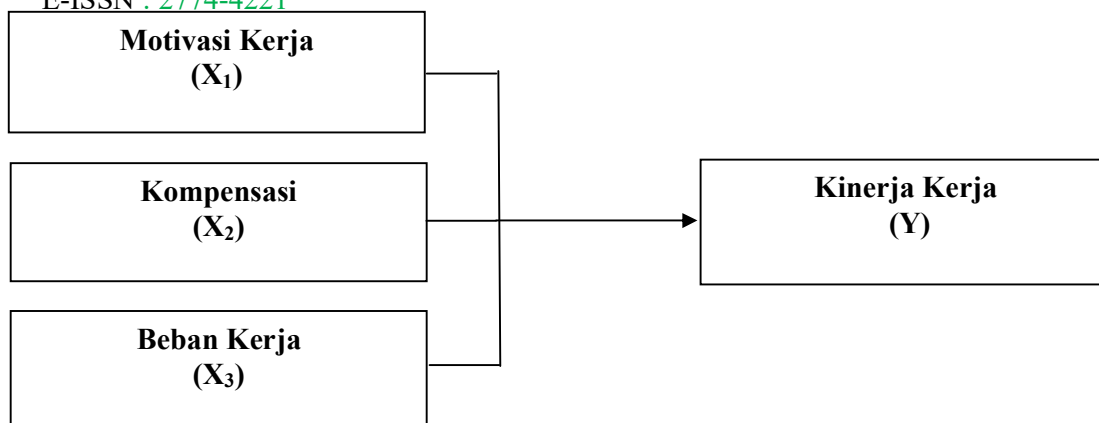
H3: Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja Karyawan menurut Wilson Banangun (2015) "Kinerja Karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan".

H4: Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mempermudah penelitian penulis akan gambarkan kerangka konseptual sebagai alur pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1. Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat
- H2. Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat
- H3. Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat
- H4. Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat yaitu sebanyak 30 orang. Menurut (Wijaya, 2013), Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil/ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Studi penelitian yang mencakup seluruh elemen dalam populasi atau menggunakan populasi sebagai subjek penelitian disebut sensus (sampel jenuh). Penggunaan populasi sebagai subjek penelitian disebabkan terjangkaunya jumlah populasi. Sehingga penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan mengambil sampel dari seluruh populasi sebanyak 30 orang.

Tujuan pengujian instrumen penelitian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner sebelum dilakukan pengumpulan data. Pengujian validitas dan Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for Windows*. Pengolahan dalam penelitian ini terdiri statistik deskriptif dan Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t). Kriteria pengambilan keputusan untuk uji secara parsial (uji t) yaitu Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan taraf tingkat signifikansi dibawah 0.025 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengolahan data statistik deskriptif dan Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for Windows*.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Identitas Responden Penelitian

Analisis ini menyajikan deskripsi responden atau objek dalam penelitian yaitu PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat dari objek penelitian peneliti akan dilakukan deskripsi diri para responden, meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja sebagai berikut:

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin, pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	14	46,7%
2.	Perempuan	16	53,3%
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Dari data Tabel 1, terlihat bahwa karyawan PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat paling dominan berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 responden (53,3%) dibandingkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 14 responden (46,7%).

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia, pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20 – 29 tahun	14	46,6 %
2.	30 – 39 tahun	12	40,0 %
3.	40 – 49 tahun	3	10,0 %
4.	50 – 59 tahun	1	3,33 %
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Dari data Tabel 2 terlihat bahwa karyawan PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat paling dominan berusia 20-29 tahun berjumlah 14 responden atau (46,6 %); responden berusia 30-39 tahun berjumlah 12 responden atau (40,0 %); responden berusia 40-49 tahun berjumlah 3 responden (10,0%) ; responden berusia 50-59 tahun berjumlah 1 responden (3,33 %).

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir, pada Tabel 3. berikut :

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMU Sederajat	17	56,6 %
2.	Diploma	9	30,0 %
3.	Sarjana	4	13,3 %
Jumlah		30	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dari data Tabel 3, terlihat bahwa karyawan PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat paling dominan berpendidikan SMU Sederajat berjumlah 17 responden (56,6

%) berpendidikan Sarjana berjumlah 4 responden (13,3%), responden berpendidikan Diploma berjumlah 9 responden (30,0 %)

Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Identitas responden berdasarkan Masa bekerja pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1-3 tahun	4	13,3 %
2.	4-6 tahun	14	46,6 %
3	7-10 tahun	12	40,0 %
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Dari data Tabel 4, terlihat bahwa responden PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat paling dominan yang memiliki masa bekerja 1-3 tahun berjumlah 4 responden (13,3%), lama bekerja 4-6 tahun berjumlah 14 responden (46,6%) dan lama bekerja 7-10 tahun berjumlah 12 responden (40,0%).

Hasil Uji Statistik Hasil Uji t

Uji parsial (Uji t) Motivasi Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = (30-4-1) = 25$ yaitu $1.70814 = 1,708$.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.419	9.498		1.834	.078
1 Motivasi	.398	.078	.525	5.089	.000
Kompensasi	.351	.086	.423	4.099	.000
Beban Kerja	.517	.088	.607	5.892	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2021

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Motivasi Kerja (X1), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 5,089 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (5,089) > t_{tabel} (1,708)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Motivasi Kerja

- berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
- Untuk variabel Kompensasi (X2), diperoleh nilai thitung yaitu 4,099 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel, maka thitung (4,099) > ttabel (1,708) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
 - Untuk variabel Beban Kerja (X3), diperoleh nilai thitung yaitu 5,892 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel, maka thitung (5,892) > ttabel (1,708) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Hasil Uji F

Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan pengaruh yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja di tampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	690.262	3	230.087	22.961	.000 ^b
Residual	260.538	26	10.021		
Total	950.800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS) 2021

Berdasarkan Tabel 6 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,961 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1) = (4-1) = (3)$ dan $df_2 = (n-k) = (26)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 2,98. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka diperoleh $F_{hitung} (22,961) > F_{tabel} (2,98)$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0 – 1. Semakin mendekati nol berarti model regresi semakin tidak baik atau model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, dan sebaliknya semakin mendekati satu, maka model semakin baik. Besarnya Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 7. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.694	3.166

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2021

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,694. Nilai ini berarti bahwa Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja sebesar 69,4%. Sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 5,089 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (5,089) > t_{tabel} (1,708) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Falah A. M. Ayuningtias H. G, (2020) pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh bahwa H1 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ dengan besaran pengaruh sebesar 31%.
2. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,099 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (4,099) > t_{tabel} (1,708) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Lusri and Siagian, (2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Muhamad Ekhsan Septian B., (2021) ' Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 5,892 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (5,892) > t_{tabel} (1,708) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Hafiz Mudrika A., Syahputra Tarigan A (2021) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga

(Persero) Tbk Cabang Belmera. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan.

4. Berdasarkan hasil penelitian Uji F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat dengan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar (22,961) > F_{tabel} (2,98) dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$.

Kasimpulan dan Saran

Kasimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat. Motivasi Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat.

Saran

1. PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat diharapkan dapat lebih meningkatkan Kompetensi para karyawan dengan memberikan Kompensasi dan insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku agar pelaksanaan pekerjaan menjadi optimal dan pencapaian tujuan perusahaan tercapai dengan baik.
2. PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat diharapkan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan agar para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
3. PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat diharapkan dapat lebih meningkatkan Kinerja Kerja Karyawan sehingga para karyawan bekerja dengan maksimal untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara rutin sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
4. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

Daftar Pustaka

- Anggit Astianto, H. S. (2015) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya', Jurnal Maksipreneur.
- Anwar Prabu, M. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Pt, Remaja Rosdakarya.
- Cain, T. (2014) 'The Sage Handbook Of Action Research: Participative Inquiry And Practice', International Journal Of Research & Method In Education. Doi: 10.1080/1743727x.2014.937521.
- Gitosudarmo, I. (2014) 'Manajemen Pemasaran', Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta.
- Hadi, S. (2014) 'Metodologi Research', Universitas Gajah Madha.
- Handoko, T. H. (2011) 'Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia', Pengantar Manajemen.
- Hasibuan 2017 (2017) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan', E-Jurnal Manajemen

- Universitas Udayana.
- Jannah, H., Sumirna, S. And Firdayanti, F. (2016) 'A Semantics Analysis Of "Massure" Poetry By Muskamal Bare In City Of Bone, South Sulawesi', Tamaddun. Doi: 10.33096/Tamaddun.V15i1.35.
- Komaruddin, K. (2008) 'Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Sdm', E-Journal Unisma.Net.
- Lusri, L. And Siagian, H. (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya', Agora.
- Mathis Dan Jackson (2016) 'Mathis Dan Jackson', Pengaruh Hrm.
- Nawawi (2013) 'Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja: Proses Terbentuk, Proses Berkembang, Dinamika Dan Kinerja Organisasi', Nawawi (2013:244) Yang Berjudul Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja.
- Notoatmodjo, S. (2012) 'Rancangan Eksperimen Semu', In Metodologi Penelitian Kesehatan.
- P. Siagian, S. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Cetakan Kedelapan Belas Bumi Raksa.
- Prihatini, E. (2017) 'Pengaruh Metode Pembelajaran Dan Minat Belajar Terhadap Hasil Belajar Ipa', Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan Mipa. Doi: 10.30998/Formatif.V7i2.1831.
- R. Wayne Dean Mondy And Joseph J. Martocchio (2016) 'Human Resource Management, Global Edition', Iosr Journal Of Business And Management Ver. I. Doi: 10.9790/487x-1811013441.
- Robbins Dan Judge (2015) 'Pengertian Gaya Kepemimpinan', Journal Of Chemical Information And Modeling.
- Rumianti, C. (2019) 'Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Likuiditas Terhadap Struktur Modal (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan Dan Minuman Di Bursa Efek Indonesia)', Jurnal Bisnis & Kewirausahaan. Doi: 10.37476/Jbk.V8i3.671.
- Schultz, W. (2017) 'Reward Prediction Error', Current Biology. Doi: 10.1016/J.Cub.2017.02.064.
- Sedarmayanti (2016) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', In Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sedarmayanti (2017) 'Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja', In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- Sugiyono (2017) 'Metodepenelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Pt Alfabet.', Sugiyono. (2017). Metodepenelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Pt Alfabet.
- Sutalaksana, I. Z. And Sadika, E. D. (2017) 'Mengkaji Kelengkapan Human Factors Analysis And Classification System (Hfacs) Dari Sisi Budaya Berdasarkan Dimensi Budaya Dari Trompenaars', Jurnal Ergonomi Dan K3. Doi: 10.5614/J.Ergo.2017.2.2.2.
- Wibowo (2019) 'Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen', Charli Ones Chintya, Putri Intan Permata Sari Dkk.
- Zainal, V. R. (2015) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.