



Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya

Venissa Keizia Luthfi¹, Jakfar²

^{1,2}Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jayabaya

Received: 17 Oktober 2024
Revised: 24 Oktober 2024
Accepted: 31 Oktober 2024

Abstract

*The Influence of Compensation and Work Load on Work Employee Performance at The Karya Tower Residents Association Company, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Jayabaya University, under the guidance of Dr. Jakfar SE., MM. The purpose of this study was to analyze and determine the effect of compensation and workload on employee performance at the Karya Tower Residents Association Company. The population in this study were employees of the Karya Tower Residents Association Company totaling 41 employees. Because the population is not more than 100 people, this study uses a census technique or saturated sample where the entire population is taken as a sample. Data collection in this study used quantitative data processed with SPSS. As for the data analysis techniques used in this study are multiple linear regression, partial test (*t* test), simultaneous significance test (*F* test), and the coefficient of determination. The result showed that the compensation variable had significant and positive effect on employee performance with the *t* test results, namely t_{count} of 5.894 > 2.023 with a significance of 0.000 < 0.005. The workload variable has no significant and negative effect on employee performance with the *t* test results, namely t_{count} of 1,592 < 2,023 with a significance of 0.120 > 0.005. Test conducted simultaneously show that compensation and workload have a significant dan positive effect on employee performance of the Karya Tower Residents Association Company with the results of the *F* test, namely F_{count} of 18,587 > 3.245 with a significance value of 0.000. The *R* Square value is 0.495 or 49.5%, which means that there is an effect of compensation and workload on employee performance of 49.5%, while the remaining 50.5% is influenced by other variables or factors not included in this study.*

Keywords: Compensation, Workload, Employee Performance

(*) Corresponding Author: venissaakeizia@gmail.com

How to Cite: Luthfi, V. K., & Jakfar, J. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14506571>.

PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam setiap organisasi atau perusahaan mengemuka dalam pemahaman bahwa pemberdayaan SDM yang baik dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Kualitas karyawan yang diinginkan oleh setiap perusahaan mencakup disiplin, adaptabilitas, dan kemampuan memberikan kinerja terbaik. Fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang aman, karir yang menjanjikan, kompensasi yang adil, dan strategi konsisten menjadi faktor-faktor penting yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebagai contoh, Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya, yang telah beroperasi sejak tahun 2006, menyediakan fasilitas gedung kantor dan

melibatkan sejumlah tenant. Dalam konteks ini, perusahaan berupaya untuk mendapatkan kualitas kinerja terbaik dari karyawan-karyawannya. Implementasi sistem pekerjaan yang adil dianggap sebagai kunci utama untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Namun, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dihadapkan pada tantangan. Faktor-faktor seperti kompensasi yang dirasa kurang sesuai dan beban kerja yang tinggi menjadi pengaruh yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun demikian, pemahaman terhadap faktor-faktor ini dianggap sangat penting karena kinerja karyawan secara langsung berkaitan dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam mengidentifikasi masalah, beberapa permasalahan yang muncul mencakup kurangnya kepuasan terhadap kompensasi, tingginya beban kerja akibat kurangnya sumber daya manusia, dan dampak menurunnya kinerja karyawan. Adanya motivasi yang kurang dan lingkungan kerja yang tidak kondusif juga menjadi masalah yang perlu diatasi.

Sebagai langkah pembatasan masalah, penelitian ini memfokuskan pada analisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya. Rumusan masalah kemudian diajukan untuk menjawab pertanyaan terkait pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya. Dengan demikian, manfaat penelitian melibatkan rekomendasi strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, menjadi referensi bagi mahasiswa, dan penambahan wawasan bagi peneliti dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tersebut.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya Jl. H.R. Rasuna Said Block X-5, Kav. 1-2, H.R. Rasuna Said, Jakarta Selatan 1290, selama bulan November 2023 hingga selesai. Fokus utama penelitian adalah mengenai variabel penelitian, yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y), dan Kompensasi (X_1) serta Beban Kerja (X_2) sebagai variabel independen. Kinerja Karyawan diukur melalui berbagai dimensi, seperti jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama, kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Sementara itu, Kompensasi (X_1) terdiri dari dimensi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Beban Kerja (X_2) diukur melalui beban waktu, usaha mental, dan tekanan psikologis, dengan indikator kondisi pekerjaan, jenis pekerjaan, dan penetapan waktu. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang signifikan antara Kompensasi, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan, memberikan kontribusi penting dalam pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik deskriptif, uji kualitas data seperti uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi (R), analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis

(uji t dan uji F). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar hubungan antara variabel independen dan dependen.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	41	18.00	45.00	37.1463	6.42091
Beban Kerja	41	11.00	34.00	21.8537	6.01897
Kinerja Karyawan	41	31.00	85.00	71.8049	12.36976
Valid N (listwise)	41				

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 1 menjelaskan bahwa pada variabel kompensasi jawaban minimum responden sebesar 18,00 dan maksimum sebesar 45,00, dengan rata – rata total jawaban sebesar 37,15 dan standar deviasi sebesar 6,42. Pada variabel beban kerja jawaban minimum responden sebesar 11,00 dan maksimum 34,00, dengan rata – rata total jawaban sebesar 21,85 dan standar deviasi sebesar 6,02. Dan untuk variabel kinerja karyawan jawaban minimum responden sebesar 31,00 dan maksimum sebesar 85,00, dengan rata – rata total jawaban sebesar 71,80 dan standar deviasi sebesar 12,37.

Uji Validitas

1. Kompensasi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	33.2683	32.751	.718	.880
Butir2	32.5610	31.902	.738	.878
Butir3	33.4390	34.202	.495	.898
Butir4	33.0732	35.570	.488	.896
Butir5	32.5366	32.155	.738	.878
Butir6	33.1220	33.360	.625	.887
Butir7	32.9756	32.024	.833	.872
Butir8	33.0976	32.740	.566	.893
Butir9	33.0976	32.290	.773	.876

Hasil uji validitas pada tabel di atas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan 1 – 9 variabel kompensasi (X_1) dinyatakan valid, dimana r hitung pada *Corrected Item-Total Correlation* secara keseluruhan lebih besar (>) daripada r tabel kritisnya (0,301). Maka, dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan mampu mengukur apa yang ingin diukur serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

2. Beban Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	18.6341	27.038	.711	.884
Butir2	18.4634	27.305	.626	.894
Butir3	18.7317	25.701	.794	.874
Butir4	18.9756	26.424	.803	.873
Butir5	18.6341	28.838	.550	.901
Butir6	18.6341	25.888	.734	.881
Butir7	19.0488	28.248	.749	.882

Pada tabel 3 sebagai hasil uji validitas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan 1 – 7 variabel beban kerja (X_2) dinyatakan valid, dimana r hitung pada *Corrected Item-Total Correlation* secara keseluruhan lebih besar ($>$) daripada r tabel kritisnya (0,301). Maka, dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan mampu mengukur apa yang ingin diukur serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach Alpha if Item Deleted
Butir1	67.7317	137.251	.729	.969
Butir2	67.5122	133.506	.869	.967
Butir3	67.7805	135.226	.803	.967
Butir4	67.5610	137.152	.849	.967
Butir5	67.5610	133.302	.922	.966
Butir6	67.5610	133.452	.915	.966
Butir7	67.5122	137.306	.862	.967
Butir8	67.6829	138.822	.738	.968
Butir9	67.6341	136.888	.630	.970
Butir10	67.4634	136.255	.835	.967
Butir11	67.4634	134.055	.784	.968
Butir12	67.4634	134.505	.836	.967
Butir13	67.7073	135.262	.850	.967
Butir14	67.7561	139.039	.483	.973
Butir15	67.4146	137.199	.843	.967
Butir16	67.6341	134.388	.893	.966
Butir17	67.4390	134.952	.868	.967

Hasil uji validitas pada tabel 4.12 di atas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan 1 – 17 variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, dimana r hitung pada *Corrected Item-Total Correlation* secara keseluruhan lebih besar ($>$) daripada r tabel kritisnya (0,301). Maka, dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan mampu mengukur apa yang ingin diukur serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	9

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,896. Hal ini menyatakan bahwa $0,896 > 0,60$ sehingga, dapat dikatakan semua keseluruhan kuesioner pada variabel kompensasi (X_2) dinyatakan telah reliabel dan layak digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X_2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	7

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,899. Maka dari itu menyatakan bahwa $0,899 > 0,60$ sehingga, dapat dikatakan semua keseluruhan kuesioner pada variabel beban kerja (X_2) dinyatakan telah reliabel dan layak digunakan.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	17

Berdasarkan tabel di atas dengan 17 pernyataan dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,969. Dengan demikian dikatakan bahwa $0,969 > 0,60$, sehingga dapat dinyatakan semua keseluruhan kuesioner yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan telah reliabel dan layak digunakan.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi

		Kompensasi	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson	1	-.005	.679**
	Correlation		.974	.000
	Sig. (2-tailed)	41	41	41
	N			
Beban Kerja	Pearson	-.005	1	.180
	Correlation	.974		.260
	Sig. (2-tailed)	41	41	41
	N			
Kinerja Karyawan	Pearson	.679**	.180	1
	Correlation	.000	.260	
	Sig. (2-tailed)	41	41	41
	N			

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Hasil nilai korelasi antara variabel kompensasi (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,679 yang menunjukkan hubungan variabel X_1 terhadap variabel Y kuat dan positif. Sedangkan untuk hasil nilai korelasi antara variabel beban kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,180 yang menunjukkan hubungan variabel X_2 terhadap variabel Y sangat rendah dan negatif.

Uji Linear Regresi Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Linear Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	ig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	26.170	62.804		.417	.679
Kompensasi	1.416	.240	.680	5.894	.000
Beban Kerja	.430	.270	.184	1.592	.120

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh data hasil regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 26,170 + 1,416 X_1 + 0,430 X_2 + e$.

Interpretasi dari regresi linear berganda yaitu:

- Nilai $\alpha = 26,170$ satuan, artinya jika kompensasi dan beban kerja bernilai nol maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 26,170 satuan.
- Koefisien Kompensasi (X_1) memberikan nilai sebesar 1,416 satuan yang berarti bahwa jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara beban kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,416 satuan.
- Koefisien Beban Kerja (X_2) memberikan nilai sebesar 0,430 satuan yang berarti bahwa jika variabel beban kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara kompensasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,430 satuan.

Uji t

Tabel 10. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	26.170	62.804		417	.679
Kompensasi	1.416	.240	.680	5.894	.000
Beban Kerja	.430	.270	.184	1.592	.120

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Pengujian signifikan dengan mengambil keputusan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $SIG\ t < \alpha$, H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $SIG\ t > \alpha$. Besarnya t_{tabel} diperoleh berdasarkan ketentuan signifikan 5% dan $df = (n-k)$ yaitu $(41-2) = 39$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2.023. Berdasarkan tabel 4.18, dari variabel – variabel yang diteliti dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_1) = memiliki nilai t_{hitung} 5.894 > 2.023 dengan signifikansi $0,00 < 0,005$ yang menunjukkan bila H_0 ditolak

dan H1 diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja (X_2) = memiliki nilai t_{hitung} 1.592 < 2.023 dengan signifikansi 0,120 > 0,005 yang menunjukkan bila H0 diterima dan H2 ditolak, artinya beban kerja secara parsial tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya.

Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703a	.495	.468	108.63907

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 11 di atas diperoleh hasil uji determinasi dengan menggunakan *R Square* yaitu sebesar 0,495 atau 49,5% yang mana memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 49,5%. Artinya pengaruh variabel kompensasi dan beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 49,5%, sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya. Menurut Dessler (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai kontribusi atau balas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan hal wajar yang biasa terjadi di dalam sebuah perusahaan untuk menghargai karyawan mereka, dimana kompensasi sama dengan imbalan yang berbentuk gaji atau tunjangan. Berdasarkan uji signifikan parsial atau uji t pada variabel kompensasi diperoleh hasil nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 5.894 > 2.023 dengan signifikansi 0,000 < 0,005. Sehingga dapat dinyatakan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya, maka hipotesis pertama diterima. Kesimpulannya adalah kompensasi sangat penting bagi perusahaan apabila karyawan menerima imbalan atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan tugas – tugas yang sudah mereka lakukan. Hal ini akan berdampak terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri, semakin adil kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dihasilkan sehingga membuat perusahaan dapat mewujudkan tujuannya.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan

yang diberikan atau dibebankan perusahaan kepada setiap karyawannya dan wajib diselesaikan dalam rentang waktu tertentu. Untuk mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi dari beban kerja disebuah perusahaan perlu melakukan pengukuran dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan uji signifikan uji parsial atau uji t pada variabel beban kerja diperoleh hasil nilai t_{hitung} $1.592 < 2.023$ dengan signifikansi $0,120 > 0,005$. Sehingga dapat dinyatakan beban kerja tidak berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya, maka hipotesis kedua ditolak.

Hal ini disebabkan karena para karyawan menilai beban kerja yang ada di perusahaan tidaklah sebanyak itu dan karyawan merasa pekerjaan yang mereka kerjakan masih bisa diusahakan untuk diorganisir dengan baik. Beban kerja tidak selalu membawa pengaruh negatif untuk hasil kinerja karena kembali lagi kepada kemampuan dari masing – masing karyawan itu sendiri.

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya. Kinerja karyawan berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika karyawan dapat bekerja dengan baik dengan menghasilkan kinerja yang bagus ini juga yang akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari capaian karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, serta tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Dari hasil analisis signifikan uji F simultan pada variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 18.587 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada penelitian ini sebesar 3.238 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,005$ (lampiran tabel patokan), maka F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($18.587 > 3.245$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,005$) yang menunjukkan kompensasi dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya. Dimana responden pada penelitian ini berjumlah 41 orang karyawan yang telah dianalisa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variabel kompensasi X_1 terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya. Teruji dan dapat diterima berdasarkan hasil dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel beban kerja X_2 tidak berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara

Karya. Dimana hasil dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perhimpunan Penghuni Menara Karya. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 18.587 dengan nilai tingkat signifikansi 0,000 yang mana lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3.245.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alfian, Randa Guswinta. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok . Padang: Journal *Economia*, Volume 2, Nomor 2.
- Candra, I. D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun . Medan: Universitas Medan Area.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hart dan Staveland dalam Tarwaka. (2011). Ergonomic Industri. Dasar-Dasar Pengetahuan Dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Edisi 1. Surakarta: Harapan Press.
- Henry, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Henry, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Edisi 1 STIE YKPN Yogyakarta.
- Hermansya, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Laristi, T. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Loyalitas. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 17-34. .
- Long, Richard J. (2013). Strategic Compensation in Canada. Toronto: Nelson College Indigenous.
- Mangkunegara., A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustangin, Jakfar. (2022). The Influence of Compensation, Leadershrip, Work Environment On The Work Motivation and It's Implication To Organizational Commitment of Islamic Boarding School Educators In Kabupaten Bogor. Jakarta: Scholarzest.
- Nabila Hendrasti, Laura Syahrul, Rahmi Fahmy. (2022). The Effect of Compensation and Workload on Employee Performance at PT. X Padang

- City With Job Satisfaction As a Mediating Variable. Padang: Journal of Social Research .
- Nabila Ika Jayanti, Atik Budi Paryanti. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. Jakarta: JIMEN Journal Inovatif Mahasiswa Manajemen.
- Najameddin Sadeg Umi, Ali Nawari Hasan, and Jamshed Khalid. (2021). Impact of Compensation, Job Enrichment and Enlargement, and Training on Employee Motivation. Selangor, Malaysia: SAGE.
- Norfai. (2021). Statistika Non-Parametrik untuk Bidang Kesehatan (Teoritis, Sistematis, dan Aplikatif). Klaten: Lakeisha.
- Pradana, N. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PG Gending Probolinggo). Malang: Universitas Brawijaya.
- Pritha Bhandari, Kassiani Nikolopoulou. (2020). What Is a Likert Scale? Guide & Example. Scribbr.
- Rocky Abang, Ni Putu Nursiani, Ronald P. Fanggal. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang . Nusa Tenggara Timur: JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's).
- Rusiadi, DKK. (2013). Metode Penelitian. Medan: USU Press.
- Ruslanto. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Perawatan Pada Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. Samarinda: International Journals of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBA) Vol-4, Issue-1.
- Stillo, S. (2011). The Role of Salary as a Motivating Strategy for Increasing the Quality and the Stability of the Public Administration in Albania. Management Department, University "Fan S Noli" of Korca, Albania: International Journal of Economic Perspectives, Volume 5.
- Suci, Koesomowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sugioyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.