

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.TELKOM INDONESIA
CABANG KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

YOGA ALDI MARDIKA
NPM : 18.1.02.02.0047

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

Skripsi oleh:

YOGA ALDI MARDIKA
NPM: 18.1.02.02.0047

Judul:

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT TELKOM INDONESIA
CABANG KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

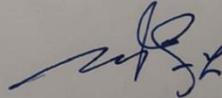
Tanggal: 8 Juli 2022

Pembimbing I



Basthoumi Muslih, M.M.
NIDN. 0701018607

Pembimbing II



Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H., M.M.
NIDN. 0715127402

Skripsi oleh:

YOGA ALDI MARDIKA
NPM: 18.1.02.02.0047

Judul:

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT TELKOM INDONESIA
CABANG KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 21 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.
2. Penguji I : Restin Meilina, M.M.
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi Soedjoko., S.H., M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB.



Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : YOGA ALDI MARDIKA
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl.lahir : Kediri, 19 Agustus 1998
NPM : 18.1.02.02.0047
Fak/Jur./Prodi. : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,



YOGA ALDI MARDIKA
NPM : 18.1.02.02.0047

Motto:

"Hidup adalah tentang mimpi dan kebahagiaan" .

"Dalam meraihnya, musuh terbesar adalah diri sendiri " .

"Jatuh bangkit, jatuh bangkit cintai diri sendiri untuk menaklukkan musuh itu"

Kupersembahkan karya ini buat:

Keluarga Tercinta di Rumah:)

ABSTRAK

YOGA ALDI MARDIKA : Analisis Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Telkom Indonesia Cabang Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian hubungan kausal, dengan teknik sampling memakai rumus slovinc, besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai dan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan software SPSS Versi 23. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Basthoumi Muslih, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama ini.

7. Seluruh karyawan di PT Telkom Indonesia Kediri yang sudah banyak membantu dan membimbing penulis dengan baik dan sabar.
8. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan, baik dukungan moral atau material bagi penulis.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri,

YOGA ALDI MARDIKA
NPM: 18.1.02.02.0047

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	8
1. Kinerja	8
2. Lingkungan Kerja	11

3. Kepuasan Kerja.....	14
4. Beban Kerja	16
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Berpikir	20
1. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai	20
2. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai	21
3. Hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai	21
4. Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta beban kerja dengan kinerja pegawai	21
D. Kerangka Konseptual	22
E. Hipotesis	23
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian	24
1. Identifikasi variabel penelitian.....	24
2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	25
1. Pendekatan Penelitian	26
2. Teknik Penelitian.....	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian	26
1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
2. Waktu Penelitian.....	26
D. Populasi dan Sampel	
1. Populasi.....	27
2. Sampel.....	27
E. Instrumen Penelitian	28
1. Pengembangan Instrumen.....	28
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	30
F. Teknik Pengumpulan Data	31
1. Sumber data	31
2. Teknik pengumpulan data.....	32
G. Teknik Analisis Data	32

1. Teknik Analisis Deskriptif.....	32
2. Uji Asumsi Klasik.....	33
3. Analisis Regresi Linear Berganda	35
4. Analisis Koefisien Determinasi	36
5. Uji Hipotesis	37

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	40
1. Sejarah Perusahaan	40
2. Visi dan Misi Perusahaan	44
3. Lokasi Perusahaan	44
4. Struktur Perusahaan	45
5. Deskripsi Karakteristik Responden	50
B. Deskripsi Data Variabel.....	52
1. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	52
2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	55
3. Deskripsi Variabel Kepuasan kerja.....	56
4. Deskripsi Variabel Beban Kerja	59
C. Analisis Data	61
1. Uji Asumsi Klasik.....	61
2. Analisis Regresi Linier Berganda	63
3. Koefisien Determinasi	65
D. Pengujian Hipotesis	65
1. Uji Parsial (Uji-t)	65
2. Uji Simultan (Uji-F).....	66
E. Pembahasan	67
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	67
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	68
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	69

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	69
BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	71
B. Saran.....	71
Daftar Pustaka.....	73
Lampiran-lampiran.....	75

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
Tabel 3.2 Pengembangan Instrumen	28
Tabel 3.4 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	31
Tabel 3.5 Rata-Rata Distribusi Frekuensi	33
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4. 2 Data Usia Responden	51
Tabel 4. 3 Data Pendidikan Responden	52
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	55
Tabel 4. 6 Deskripsi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4. 7 Deskripsi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	65
Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	67
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan (Uji-F)	67

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4. 1 Struktur Perusahaan.....	45
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1 Instrumen Penelitian	77
Lampiran 2	
Uji normalitas	80
<i>Uji Multikolinieritas</i>	80
<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	80
Lampiran 3	
<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	81
<i>Uji Koefisien Determinasi</i>	81
<i>Uji Parsial (Uji-t)</i>	81
<i>Uji Simultan (Uji-F)</i>	82
Lampiran 4 Surat Ijin Penelitian	83
Lampiran 5 Lembar Konsultasi.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah upaya untuk mengelola orang-orang pada suatu organisasi guna mencapai tujuan usahanya. Menurut Edison (2017:155), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui banyak sekali langkah strategis pada rangka menaikkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Saat ini, globalisasi menuntut potensi sumber daya manusia yang bisa bersaing dan berkualitas pada skala yang besar. Lebih lanjut, Edison (2017:178), mengungkapkan bahwa perkembangan MSDM didorong adanya kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Oleh lantaran itu, upaya mendayagunakan sumber daya manusia secara bersama dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawainya. Menurut Hasibuan (2018:42), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Sedarmayanti (2017:53), menjelaskan pengertian bahwa kinerja pegawai adalah *output* kerja yang diberikan pada seorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi menggunakan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, secara legal, melanggar hukum, dan etika. Oleh lantaran itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Untuk mencapainya, upaya yang dilakukan diawali menggunakan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan data evaluasi kinerja pegawai dalam PT. Telkom Indonesia Cabang Kediri dalam tahun 2017, pegawai produktif berjumlah 43 orang, relatif produktif 36 orang, sangat produktif 23 orang, dan kurang produktif 20 orang. Data yang masih adanya pegawai kurang produktif adalah perseteruan bagi PT Telkom pada pencapaian tujuannya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi hal tadi, di antaranya merupakan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017:37), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:60), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hantula (2015:33), kepuasan kerja adalah

tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan pegawai dan organisasinya sedangkan, kepuasan kerja menurut Hasibuan (2018:202), adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Selain itu beban kerja juga akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Hart & Staveland Tarwaka (2018:130), mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja sedangkan, menurut Munandar (2018:381), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Kediri sangat rendah dilihat dari data absensi pegawai sehingga pegawai belum bisa beradaptasi dengan aturan-aturan baru yang dibentuk perusahaan dan pegawai sering mengeluh atas pekerjaan yang sedang mereka kerjakan karena tuntutan target oleh pimpinan akibatnya pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri mengalami penurunan kualitas kerja, dikarenakan adanya faktor-faktor yang tidak membuat nyaman di antaranya lingkungan

kerja kurang kondusif, kepuasan kerja yang didapatkan pegawai belum sesuai harapan dan beban kerja terlalu berat.

PT. Telkom Indonesia Tbk merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia dan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT. Telkom Indonesia merupakan salah satu bagian dari Telkom yang bertanggung jawab pada wilayah di bagian Jawa Timur.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Kediri**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Kediri sangat rendah dilihat dari data absensi pegawai.
2. Pegawai belum bisa beradaptasi dengan aturan-aturan baru yang dibentuk perusahaan.
3. Pegawai sering mengeluh atas pekerjaan yang sedang mereka kerjakan, karena tuntutan target oleh pimpinan.

4. Pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri mengalami penurunan kualitas kinerja, dikarenakan adanya faktor-faktor yang tidak membuat nyaman di antaranya lingkungan kerja kurang kondusif, kepuasan kerja yang didapatkan pegawai belum sesuai harapan dan beban kerja terlalu berat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Variabel yang akan diteliti hanya terbatas yaitu pada lingkungan, kepuasan dan beban terhadap kinerja pegawai.
2. Subjek penelitian adalah pegawai PT Telkom Indonesia cabang Kediri
3. Tempat penelitian yang diteliti yaitu PT Telkom Indonesia cabang Kediri.
4. Waktu penelitian pada masa kerja tahun 2022.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia cabang Kediri?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia cabang Kediri?

3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia cabang Kediri?
4. Apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia cabang Kediri secara bersama-sama?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Telkom Indonesia cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Telkom Indonesia cabang Kediri.
3. Untuk mengetahui apakah beban mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Telkom Indonesia cabang Kediri.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan, kepuasan dan beban mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Telkom Indonesia cabang Kediri secara bersama-sama.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penulis ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka membantu meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada pada perusahaan tersebut, yaitu : lingkungan, kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia cabang Kediri.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan.

b. Bagi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif untuk mengevaluasi lingkungan, kepuasan dan beban sehingga kinerja pegawai meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afrika. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja*. Bandung: Jurnal.
- Ariati. (2017). *Meningkatkan Daya Saing dan Kinerja UMKM*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Arikunto, S. (2019). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM. SPSS) (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hantula, L. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hart & Staveland Tarwaka. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrianto dan Supomo. (2017). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ishak dan Tanjung. (2018). *Manfaat Lingkungan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Morissan. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen - Teori Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: CV Andi Offest.
- Narimawati. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Nawawi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nazir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Rani & Mayasari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi (12th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Snell & Bohlader. (2017). *Pengertian Penilaian Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso dan Kusdi. (2017). *Pengertian Beban Kerja*. Yogyakarta: Liberty
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.