

PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL JAMBULUWUK OCEANO SEMINYAK

Anak Agung Oka Putra Belawa¹, Ni Nyoman Suryani², I Nyoman Mustika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: gungputra930@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is the process or appearance of the work of personnel, both in terms of quality and quantity of individual and group performance of personnel, the appearance of the work is not limited to personnel holding functional and structural positions but also to the entire line of personnel within the organization. This study aims to determine the effect of Competence, Workload, and Compensation on Employee Performance at Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Kuta Bali. Data collection was carried out using a 5-point Likert scale questionnaire. The number of samples used was 38 using the saturated sample method. The data analysis technique used multiple linear regression. Hypothesis testing was carried out using the t-test. The results of the study show that competence has a positive and significant effect on employee performance. Workload has a negative and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance at Jambuluwuk Oceano Hotel Seminyak Kuta Bali.

Keywords: *competence, workload, compensation, performance*

I. PENDAHULUAN

Faktor manusia juga memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Secara umum pengertian Kinerja karyawan adalah proses atau penampilan hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada kepada keseluruhan

jajaran personil di dalam organisasi. Lain dari itu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Zefeiti & Mohamad, 2017). Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Adapun pendapat dari Menurut Hasibuan (2016:160) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya

atas kecakapan usaha dan kesempatan.

Menurut Sedarmayanti dalam Jurnal (Sunarto, dkk 2020) Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Selain Kompetensi, faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh Beban kerja, menurut Munandar dalam Jurnal (Aprilia 2017), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja, Hasibuan dalam Jurnal (Dendeng, dkk 2020).

Kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan dalam Jurnal (Sangkaen, dkk 2019) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak bertempat Jl. Petitenget No. 108, Kabupaten Badung, Bali merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata penyediaan tempat menginap yang berstandar tinggi yang mempunyai visi dan misi untuk menjadi perusahaan yang unggul dengan

memberikan pelayanan dan solusi terbaik pada bidang. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa maka kepuasan pelanggan dan juga pelayanan yang baik merupakan kunci kesuksesan perusahaan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak. Kuta Bali.

II TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi sebagai sebuah penggabungan antara keterampilan, atribut personal, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kerja (*job behaviour*) pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali. Menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer dalam Sudarmanto (2016:53) adapun indikator kompetensi yaitu:

- a) Sikap (Attitude)
Sikap dalam bekerja seseorang terhadap pekerjaannya seperti merespon instruksi yang di berikan.
- b) Pengetahuan (Knowledge)
Informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Pengetahuan tidak dibatasi pada deskripsi, konsep dan teori.
- a) Kemampuan (Skill)
Mengadaptasi terhadap perubahan program kerja, pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktifitas guna meningkatkan kinerja.

Beban Kerja

Merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat bekerja di Hotel Jambuluwuk

Oceano Seminyak harus kuat mental dan fisik. Indikator variabel Beban Kerja dari menurut Munandar (2016:23) yaitu adalah:

- a) **Beban Fisik**
Beban yang memerlukan tenaga untuk mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus diselesaikan.
- b) **Beban Mental**
Beban kerja yang timbul saat karyawan hotel jambuluwuk oceano seminyak dalam melakukan aktivitas mental atau psikis dilingkungan kerjanya.
- c) **Beban Waktu**
Beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan target yang harus dicapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Kompensasi

Merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya yang berupa finansial dan non finansial karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak. Indikator variabel Kompensasi menurut Sedarmayanti (2017:175) sebagai berikut:

- a) **Kompensasi langsung**
Segala macam imbalan yang berwujud uang seperti gaji, tunjangan, THR, insentif, komisi, bonus, dll.
- b) **Kompensasi tidak langsung**
Kompensasi yang berwujud uang yang diberikan perusahaan, namun tidak secara langsung kepada para karyawan, melainkan melalui pihak ketiga.

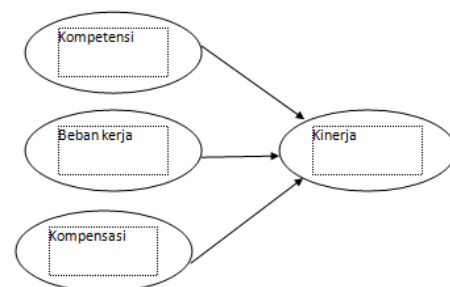
Kinerja Karyawan

Merupakan keberhasilan seseorang karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak secara keseluruhan selama periode atau waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Indikator Kinerja karyawan menurut John Miner dalam Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

- a) **Kualitas kerja**
Suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga karyawan dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna tinggi.
- b) **Kuantitas Kerja**
Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan target atau waktu yang telah disepakati oleh pimpinan perusahaan..
- c) **Kerjasama**
Dengan bekal komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama.
- d) **Tanggung Jawab**
Kesadaran karyawan akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah diperbuat didalam lingkungan perusahaan.
- e) **Inisiatif**
Melakukan pekerjaann yang dilaksanakan tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS KERANGKA BERPIKIR



HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali
- H₂: Beban Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali.
- H₃: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali.

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali yang berlokasi di Jl. Petitenget No. 108, Kabupaten Badung, Bali

Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali.

Identifikasi Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Kompetensi (X₃).

Populasi dan Sampel

Populasinya adalah karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 38 orang karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah metode sensus.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier

berganda. Analisis data berpedoman pada hasil kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Tahapan analisis terdiri dari:

1. Uji Instrumen Penelitian
2. Deskripsi Variabel Penelitian
3. Uji Asumsi Klasik
4. Analisis Kuantitatif
5. Path analisis

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1
Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29877523
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.055
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari Tabel 1 dapat di lihat bahwa asymp. Sig (2-tailed) residual adalah 0,109 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Dimensi Variabel Bebas	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
Kompetensi (X ₁)	0,574	1,742
Beban kerja (X ₂)	0,318	1,223
Kompensasi (X ₃)	0,581	1,784

Dari Tabel 2 terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 3
Hasil Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.895	.846		1.058	.297		
	Kompetensi	.099	.090	.241	1.098	.280	.574	1.742
	Beban Kerja	.036	.094	.070	.378	.708	.818	1.223
	Kompensasi	-.149	.104	-.316	-1.423	.164	.561	1.784

a. Dependent Variable: absres

Tabel 3 dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Beban kerja (X_2) dan

Kompensasi (X_3) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute* ei), maka tidak ada heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi berganda untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan disajikan pada Tabel 4

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.059	1.391		1.480	.148		
	Kompetensi	.405	.148	.270	2.731	.010	.574	1.742
	Beban Kerja	-.495	.155	-.265	3.196	.003	.818	1.223
	Kompensasi	.948	.172	.553	5.524	.000	.561	1.784

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 4 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,059 + 0,405X_1 - 0,495X_2 + 0,948X_3$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017:203) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku - perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-

baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Hasil analisis dengan uji t diperoleh bahwa *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel kompetensi (X_1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,405 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel kompetensi (X_1) $0,010 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif dan

signifikan antara kompetensi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali, hal ini berarti apabila kompetensi karyawan meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat,

Hasil penelitian Saputra, dkk. (2017) mengenai Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Terhadap Kinerja karyawan dan Kinerja Pegawai Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. membuktikan bahwa Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut merupakan suatu dasar yang menguatkan penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Munandar dalam Jurnal (Aprilia 2017), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai

menderita gangguan atau penyakit akibat kerja, Hasibuan dalam Jurnal (Christian dan Dendeng, 2020).

Hasil analisis dengan uji t diperoleh bahwa *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel Beban kerja (X_2) menunjukkan arah yang negative sebesar - 0,495 dan dengan **Signifikansi** t-hitung untuk variabel Beban kerja (X_2) $0,003 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima, berarti ada pengaruh yang negative dan signifikan antara Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali, artinya apabila Beban kerja berkurang maka Kinerja karyawan akan meningkat,

Penelitian Rehatta (2016) ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan pekerjaan muncul sebagai penentu dari Beban kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negative antara Beban kerja dan Kinerja karyawan pada Pegawai Bapedda Provinsi Maluku. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Febriani (2019) Hasil penelitian menunjukkan variabel Beban kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompensasi finansial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Surya Cemerlang.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sangkaen, dkk (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun pendapat Handoko dalam Jurnal

(Dianita,2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka..

Hasil analisis dengan uji t diperoleh bahwa *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel Kompensasi (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,948 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Kompensasi (X_3) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali, artinya apabila Kompensasi ditingkatkan maka Kinerja karyawan akan meningkat

Dari urian diatas sesuai dengan penelitian Dianita (2018) Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Sulaeman, dkk (2021) memberikan informasi bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

VI PENUTUP

Simpulan

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali, Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila kompetensi karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali ,
- 2) Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali, Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Beban

kerja karyawan berkurang maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali .

- 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali, Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Kompensasi karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali .

Saran

- a) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Kompetensi yaitu pada indicator Pengetahuan memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali untuk dapat meningkatkan pengetahuan karyawan seperti misalnya melalui diklat. Dengan Pengetahuan yang baik akan berdampak pada tingkat efektivitas dan efisiensi perusahaan yang tinggi, dan sebaliknya. Sedangkan pada perilaku karyawan, pimpinan perusahaan dg cara memberikan seminar, lokakarya dan program pelatihan serupa untuk berusaha meningkatkan perilaku etis, menghubungi penasihat.
- b) Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali , selanjutnya Hasil Pada

deskripsi variabel Beban kerja yaitu pada indicator beban waktu memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali untuk memperhatikan beban waktu terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yaitu pihak manajemen supaya memperhatikan dan menghitung antara beban kerja dan waktu kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan karyawan, sehingga dengan demikian kinerja karyawan akan dapat meningkat.

- c) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel kompensasi yaitu pada indicator insentif memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali untuk dapat meningkatkan Kompensasi yaitu yang berupa insentif seperti pemberian tunjangan makan, uang lembur, tunjangan hari raya dan lain-lainnya sesuai dengan kebutuhan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2017). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Dendeng, R. C., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Dianita, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(2), 75-83.
- Esthi, R. B. (2021, February). Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in ud. djaya listrik and material. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 23, No. 1, pp. 145-154).
- Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Kaligis, V. P., & Maradesa, D. (2021). Sistem akuntansi

- pendapatan atas pengakuan pendapatan pada laporan keuangan (studi kasus pada hotel Sahid KAWANUA MANADO). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Kaope, R. W., & Sundari, O. (2021). The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance at KSU Islah Citra Mandiri Ampel Boyolali. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 4(2), 147-159.
- Marhayani, S. M., & Ibrahim, M. (2019). Effect of competence and employee commitment to employee performance: Job satisfaction as a mediator (Study on Watering Office of Aceh Province). *International Journal of Business Management and Economic Review*, 2(1), 15-27.
- Primayana, K. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7-15.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Rantesalu, A., Mus, A. R., & Arifin, Z. (2017). The effect of competence, motivation and organizational culture on employee performance: the mediating role of organizational commitment.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 8(1), 98-106.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Srimindarti, C. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), 102-110.
- Suci Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137-144.

- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48-77.
- Tjairis, m. S. H. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di badan pengelolaan pendapatan daerah (bppd) kota bandung (*Doctoral dissertation, FISIP UNPAS*).
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Perspective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).