



PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI MONETER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI MULIA PERKASA

Jhonson Sitanggang¹, Mei Iswandi²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

Jhonson.sitanggang@gmail.com¹, wandiui@yahoo.com

Abstrak

Sebagai salah satu perusahaan swasta PT Bumi Mulia Perkasa berusaha meningkatkan kualitas dari kinerja para karyawannya. Adapun permasalahan ialah rendahnya komunikasi, kurangnya bentuk tanggungjawab dari karyawan terhadap pekerja yang diberikan oleh perusahaan, tidak adanya pendelegasian wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawan sehingga karyawan ragu-ragu dalam mengambil keputusan dan tindakan atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan kurangnya bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan berupa pengumpulan data menggunakan kuisioner. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *sampling jenuh*. Adapun sampel tersebut berjumlah 30 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 53,8% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter sedangkan sisanya 46,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompensasi moneter berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

As one of the private companies, PT Bumi Mulia Perkasa burusaha improves the quality of the performance of its employees. The problems are low communication, lack of form of responsibility from employees to workers given by the company, absence of delegation of authority given by the leader to employees so that employees hesitate in making decisions and actions on the work assigned to them, and lack of compensation given by the company to its employees resulting in decreased employee performance. The research method used is quantitative descriptive with the type of research used in the form of data collection using questionnaires. Sample selection is carried out by means of saturated sampling. The sample amounted to 30 respondents, using multiple linear regression analysis. The results of the regression test showed that 53.8% of performance factors could be explained by workload, leadership style and monetary compensation while the remaining 46.2% was explained by other factors not studied in this study. While the results of the F test show that simultaneously the variables workload, leadership style and monetary compensation have a significant effect on performance. The results of the t test showed that leadership style variables and monetary compensation variables had a significant effect on performance, while workload variables did not have a positive and significant effect on performance.

Keywords: Workload, Leadership Style, Compensation, Employee Performance.

(*) Corresponding Author : Jhonson Sitanggang¹, jhonson.sitanggang@gmail.com, 81371310648

INTRODUCTION

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju serta meningkatkan kompetisi disegala bidang yang menuntut suatu perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dan merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

PT Bumi Mulia Perkasa sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Trading Aspal Curah yang berkantor pusat di Jakarta Selatan, memiliki usaha yang meliputi perdagangan aspal dan pengelolaan terminal aspal curah untuk daerah riau dan sumatera utara serta indonesia bagian timur, PT Bumi Mulia Perkasa telah memulai usaha ini sejak tahun 2011, PT Bumi Mulia Perkasa mengelola terminal aspal curah dengan kapasitas total 13.180 ton di 3 lokasi, dumi, perawang dan pangkalan susu, dari ketiga lokasi pengelolaan terminal aspal curah tersebut perdagangan aspal dalam setahun dengan volume masing-masing : dumi 15.000 ton/tahun, pangkalan susu 12.000 ton/tahun, perawang 15.000 ton/tahun. Semakin meningkatnya pasar untuk penjualan aspal pertahunnya, PT Bumi Mulia Perkasa memiliki tujuan untuk memperluas dan mengembangkan usahanya dengan menambah pasar untuk penjualan ke seluruh Indonesia. Dalam rangka memenuhi pencapaian tersebut PT Bumi Mulia Perkasa ingin mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka pencapaian tujuan, dalam prosesnya seorang karyawan tidak hanya mendapatkan imbalan yang layak atas apa yang dikerjakannya melainkan juga mendapatkan dukungan dan perilaku yang baik dari perusahaan.

METHODS

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Ini berarti bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari populasi yang secara langsung menjadi obyek penelitian (Sugiyono, 2018:6).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda guna mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika dibawah ini.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Hasil penelitian secara terperinci peneliti sampaikan dibawah ini meliputi karakteristik responden, tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kondisi_Pekerjaan	26.4667	61.706	.444	.927
Mensosialisasikan_SOP	27.2333	59.840	.806	.906
Adanya_SOP_Waktu_Kerja	27.5667	68.806	.484	.919
Penggunaan_Waktu_Kerja	27.2667	62.685	.755	.910
Target_Kerja	27.3333	60.299	.749	.909
Sempitnya_waktu_kerja	27.2000	59.476	.821	.906
Waktu_dan_Volume_Pekerjaan	27.4333	59.495	.861	.904
Stress_kerja	26.7667	62.737	.663	.912
Minim_konsentrasi	27.4000	66.317	.566	.916
Keluhan_pelanggan	27.0333	60.309	.862	.905
Kenaikan_tingkat_absensi	26.7667	62.737	.663	.912
Kebosanan_Kerja	27.2333	67.151	.380	.922
Beban_Kerja_rendah	26.7000	61.734	.627	.914

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,300 sehingga semua item pernyataan kompensasi valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Strategi_yang_jelas	46.8000	83.821	.674	.928
Strategi_dikomunikasikan	47.1000	79.817	.792	.924
Pemimpin_perubahan	47.0667	78.892	.778	.925
Perhatian_dan_memotivasi	46.8333	80.489	.772	.925
Peduli_terhadap_permasalahan	46.9333	81.995	.759	.925
Lingkungan_dan_kenyamanan	47.0000	82.552	.765	.925
Pengetahuan_dan_keahlian	47.0000	81.586	.715	.927
Tekad_dalam_menyelesaikan_tugas	46.6333	87.964	.683	.929
Berorientasi_pada_kualitas	46.9000	86.093	.716	.928
Solid_dan_harmonis	46.8000	83.752	.609	.931
Menyelesaikan_konflik	47.0667	81.789	.715	.927
Menghargai_setiap_perbedaan	46.7667	87.564	.647	.930
Perbedaan_dan_keyakinan	46.7000	88.700	.452	.935

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,300 sehingga semua item pernyataan Gaya Kepemimpinan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Moneter

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaji_Upah	36.7333	27.168	.326	.904
Tunjangan_tetap	36.5000	27.362	.446	.898
Tunjangan_kesehatan	36.5333	26.326	.590	.891
Tunjangan_hari_raya_keagamaan	36.6000	22.593	.756	.878
Tunjangan_profesional	36.5000	27.224	.401	.900
Tunjangan_makan	36.8667	22.189	.882	.869
Tunjangan_transport	36.9667	23.206	.776	.877
Bonus_insentif	36.8333	24.282	.604	.889
Uang_cuti	37.0000	22.000	.757	.879
Liburan	36.6667	21.402	.862	.870

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,300 sehingga semua item pernyataan Kompensasi Moneter kerja valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kualitas_pekerjaan	33.4000	10.110	.582	.792
Keterampilan_dan_kemampuan	33.1000	12.093	.496	.803
Kuantitas_siklus_aktivitas	33.3000	9.734	.612	.789
Aktivitas_diselesaikan_tepat_waktu	33.0000	12.138	.452	.806
Koordinasi_dengan_hasil_output	33.2333	12.116	.483	.804
Memaksimalkan_waktu	33.4667	9.568	.751	.764
Menaikkan_hasil_dari_SDM	33.3333	12.161	.473	.805
Menaikkan_hasil_dari_sumber_daya_lainnya	33.3667	11.689	.383	.815
Komitmen_kerja_dan_tanggung_jawab	33.2667	12.064	.531	.801

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,300 sehingga semua item pernyataan kinerja karyawan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

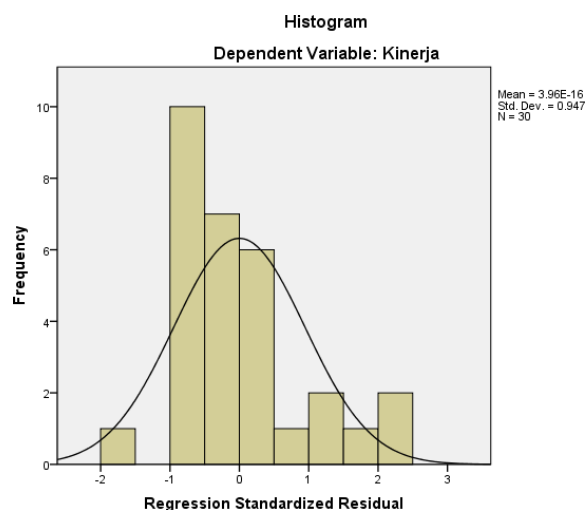
NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Beban Kerja	0,919	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Gaya Kepemimpinan	0,933	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Kompensasi Moneter	0,897	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja	0,817	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Semua nilai cronbach α diatas 0,600 sehingga semua item pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

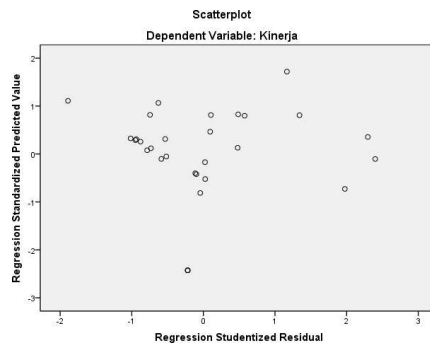
Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Beban Kerja	0,295	> 0,1	3,386	< 10
Gaya Kepemimpinan	0,835	> 0,1	1,197	< 10
Kompensasi Moneter	0,277	> 0,1	3,614	< 10

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1, serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.769	9.198		.953	.349		
Beban_Kerja	.079	.102	.179	.772	.447	.295	3.386
Gaya_Kepemimpinan	.113	.052	.298	2.157	.040	.835	1.197
Kompensasi_Moneter	.506	.164	.738	3.074	.005	.277	3.614

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 8,769 + 0.079X_1 + 0.113X_2 + 0,506X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 8.769 yang berarti jika variabel beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter dianggap nol maka variabel kinerja hanya sebesar 8.769.
- Koefisien regresi variabel beban kerja diperoleh nilai sebesar 0,079 yang berarti jika variabel beban kerja mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,079.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 0,113 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel beban kerja dan kompensasi moneter diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,113.
- Koefisien regresi variabel kompensasi moneter diperoleh nilai sebesar 0,506 yang berarti bahwa jika variabel kompensasi moneter mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel beban kerja dan gaya kepemimpinan diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,506.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F untuk menyimpulkan hasil uji penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.498	3	79.166	12.262	.000 ^a
	Residual	167.868	26	6.456		
	Total	405.367	29			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 12,262. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada Tabel Nilai- nilai Untuk Distribusi F adalah 2,960. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 12,262 > dari Ftabel = 2,960. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mulia Perkasa.

3. Koefisien Determinan (R²)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.765 ^a	.586	.538	2.54096

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,538 atau 53,8%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan di PT Bumi Mulia Perkasa sebesar 53,8% sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi, motivasi, komunikasi dan lain sebagainya.

4. Hasil Uji T Parsial

Tabel 10. Hasil Uji t

VARIABEL	t		Sig.		VARIABEL
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Beban Kerja	0,772	2,056	0,447	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan
Gaya Kepemimpinan	2,157	2,056	0,040	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Kompensasi Moneter	3,074	2,056	0,005	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,056. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mulia Perkasa karena t_{hitung} (0,772) < t_{tabel} (2,056) serta nilai signifikansinya diatas 0,05.
- Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mulia Perkasa karena t_{hitung} (2,157) > t_{tabel} (2,056) serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.
- Secara parsial kompensasi moneter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mulia Perkasa karena t_{hitung} (3,074) > t_{tabel} (2,056) serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.

DISCUSSION

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di PT Bumi Mulia Perkasa khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan variabel beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari ketiga variabel independen yang digunakan, terdapat dua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mulia Perkasa yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mulia Perkasa.

Tidak berpengaruhnya variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT BumiMulia Perkasa kemungkinan besar disebabkan karena umumnya karyawan memang tidak berkepentingan atas variabel beban kerja dimana karyawan mungkin lebih memperhatikan variable lainnya dibandingkan variabel beban kerja. Bagi karyawan PT Bumi Mulia Perkasa, bebankerja yang mereka rasakan tidak terasa berat dan tidaklah penting. Bagi mereka jauh lebih penting kompensasi yang karyawan dapatkan. Oleh sebab itu kompensasi moneter merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Bumi Mulia Perkasa.

Hal ini memang sering terjadi, dimana pada umumnya karyawan akan lebih mementingkan segi gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin perusahaan dankompensasi moneter yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karena dengan gaya kepemimpinan yang baik dan diberikannya kompensasi moneter maka karyawan merasa nyaman dan tahu apa saja yang diberikan oleh perusahaan khususnya yang berhubungan dengan kinerja.

Oleh sebab itu banyak karyawan PT Bumi Mulia Perkasa yang justru berharapbanyak pada bagaimana perusahaan mem-berikan kompensasi dan bagaimana cara pemimpin mereka menilai atau menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat lebih mengapresiasi kinerja para karyawan khususnya divisi marketing di PT Bumi Mulia Perkasa agar lebih baik lagi. Berpengaruhnya kompensasi moneter dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mulia Perkasa tentunya sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah penulis sampaikan sebelumnya.

Seperti halnya banyak dikemukakan oleh para ahli bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah digunakan kepada mereka. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka (Sule dan Saefullah, 2018:255)”.

Jika dibandingkan dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, tentunya hal ini akan lebih menguatkan penelitian-penelitian tersebut dimana selain karena faktor komunikasi, motivasi dan budaya organisasi, faktor lain yang meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter.

Selain gaya kepemimpinan ternyata kompensasi moneter juga sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa meningkatnya kinerja seorang karyawan salah satunya dapat dilihat dari banyaknya kompensasi yang diberikan dari perusahaan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat yang penulis kemukakan oleh para ahli dimana:

“Kompensasi yang diberikan kepada karyawan/pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kinerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan memperhatikan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarnya (Mangkunegara, 2017:84)”.

Jika perusahaan memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawannya maka hal tersebut akan sangat efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun sebaliknya jika pemberian kompensasi oleh perusahaan tersebut tidak diterapkan, maka tidak mengherankan para karyawan akan merasa kehilangan motivasi seakan-akan tidak mendapat apresiasi atau timbal balik dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukannya dan hal tersebut akan berujung pada menurunnya kinerja para karyawan tersebut. Pemberian kompensasi dari perusahaan selain sebagai timbal balik juga akan mempengaruhi kesejahteraan dan memotivasi para karyawan, hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Mulyadi (2015:11-12), bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah disamping untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, untuk memotivasi karyawan, juga untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil simpulan, sebagai berikut:

1. Secara serempak beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mulia Perkasa.
2. Secara parsial beban tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mulia Perkasa.
3. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mulia Perkasa.
4. Secara parsial kompensasi moneter berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mulia Perkasa.

REFERENCES

- Alvernia, Corry. (2012). Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Divisi Penjualan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor) Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. (255)

- Daryanto & Bintoro. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Gava Media. (48- 50,106-108)
- Dhini, Rama Dhania. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. Vol 1, Nomor 1, Desember 2010. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. (16) (https://eprints.uny.ac.id/16338/1/FebriFurqonArtadi_10408141043.pdf)
- Edison, E., Y. Anwar & I. Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta. (111)
- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media. (2)
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. ISBN 979-526-491-5. Jakarta: PT Bumi Aksara. (118,121-122)
- Jarudin, Asep. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor Skripsi. Depok: STIE Gici Bussines School.
- Karyoto. (2016). Dasar-Dasar Manajemen- Teori, Definisi dan Konsep. Yogyakarta: CV Andi Offset. (110-111)
- Koesomowidjojo, Suci R. Maret'ih. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses. (19,21-24,27,35)
- Kurniawan, R., Yuniarto, B. (2016). Analisis Regresi Dasar Dalam Penerapannya dengan R. Jakarta: Kencana. (31,96,123,127,137,143)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda. (6768,84-85).
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta: Penerbit In Media. (11-13,194)
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. ISSN : 2302-8912. Vol. 6, No. 6, 2017.
- Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali. (3379)/ (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/29949>).
- Sebaebani, Beni Ahmad. (2017). Filsafat Manajemen. Bandung: CV Pustaka Setia. (276-279)
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama. (239,259-260).
- Soetopo, Hendyat. (2016). Prilaku Organisasi Teori dan Praktik Dalam Bidang Pendidikan. Cetakan Ketiga. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. (214-217,235)
- Sopiah, Mohamad Azis. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Puri Sentul
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. (81)
- _____. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. (60)
- Sujarwanto. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Btn Yogyakarta Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta. (https://eprints.uny.ac.id/38948/1/Sujar_wanto_12808141026.pdf)
- Sule, Ernie T & K, Saefullah. (2018). Pengantar Manajemen. Cetakan ke-11. Depok: Prenadamedia Group. (255)
- Sunyoto, D. (2014). Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen. Cetakan Kedua. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service). (104,115)
- Suwatno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta. (250-251).