



LAPORAN PENELITIAN

**PENGARUH KEPERIBADIAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI SMESCO INDONESIA JAKARTA**

Oleh:

Ketua : Fajar Pitaloka, SE, MM
Anggota : 1. Aprilia

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA ANGGARAN
PENDAPATAN DAN BELANJA STIE GICI TAHUN AKADEMIK
2022/2023. NOMOR KONTRAK: 237/LPPM-GBS/I/2023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI “GICI”
2023**

SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN
Nomor : 244/LPPM-GBS/I/2023

Pada hari ini, Senin, tanggal Dua bulan Januari tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga (02-01-2023), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1) Herman Susilo, SE, MM.
Selaku Ketua LPPM STIE “GICI” untuk Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “GICI”, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2) Jhonson Sitanggang, SP, MM
Selaku Peneliti, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**; menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut.

Pasal 1
JUDUL PENELITIAN

PIHAK PERTAMA dalam jabatannya tersebut di atas, memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Moneter Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Mulia Perkasa”**

Pasal 2
WAKTU DAN BIAYA PENELITIAN

- 1) Waktu penelitian adalah 6 bulan, dari 2 Januari 2023 sampai dengan 23 Juni 2023.
- 2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Jurusan Peneliti bersangkutan tahun 2022/2023 dengan nilai kontrak sebesar **Rp. 6.250.000 (Enam Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah)**.

Pasal 3
PERSONALIA PENELITIAN

Susunan personalia penelitian ini sebagai berikut :

Ketua : Jhonson Sitanggang, SP, MM

Anggota :

Pasal 4
CARA PEMBAYARAN

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI”, yaitu:

- 1) Tahap I sebesar 70% dari nilai kontrak yang diterimakan paling cepat dua minggu setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak melalui Bendahara STIE “GICI”.
- 2) Tahap II sebesar 30% dari nilai kontrak yang diterimakan setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian

Pasal 5

KEASLIAN PENELITIAN DAN KEBEBAS-IKATAN DENGAN PIHAK LAIN

- 1) **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitian ini (bukan duplikat/jiplakan/plagiat) dari penelitian orang lain.
- 2) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau tidak sedang didanai oleh pihak lain.
- 3) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang SEDANG ATAU SUDAH selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri.
- 4) Apabila di kemudian hari diketahui ketidak benaran pernyataan ini, maka kontrak penelitian dinyatakan batal, dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana yang telah diterima.

PASAL 6

PEMBIMBING/KONSULTAN PENELITIAN LATIHAN

- 1) Setiap Peneliti Latihan harus menunjuk seorang Pembimbing/Konsultan yang bertugas membimbing pelaksanaan penelitiannya.
- 2) Peneliti Latihan diharuskan berkonsultasi dengan pembimbingnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta laporan hasil penelitiannya.
- 3) *Honorarium* Pembimbing/Konsultan (untuk peneliti dari mahasiswa) ditanggung oleh institusi STIE "GICI" di luar nilai kontrak penelitian sesuai ketentuan yang berlaku, dan akan dibayarkan setelah laporan hasil penelitian beserta kelengkapannya diserahkan ke LPPM melalui Bendahara STIE "GICI".

Pasal 7

MONITORING PENELITIAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak untuk:
 - a) Melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian.
 - b) Memberikan sanksi jika dalam pelaksanaan penelitian terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh Peneliti.
 - c) Bentuk sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** bersama dengan *Reviewer*, dan Pembimbing Penelitian untuk Penelitian Latihan.
- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan membuat dan menyampaikan Laporan Kemajuan atas pelaksanaan penelitiannya kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- (4) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah Kontrak Penelitian ditanda tangani (Maret 2023).
- (5) Format Laporan Kemajuan dan Teknis pelaksanaannya akan diatur kemudian.

Pasal 8

LAPORAN SEMENTARA DAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

- 1) **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan laporan hasil penelitian sementara kepada **PIHAK PERTAMA** paling lambat pada 30 Juni 2023 sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- 2) Laporan sementara itu digunakan sebagai bahan seminar hasil penelitian yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.
- 3) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian.
- 4) Pelaksanaan teknis seminar hasil penelitian akan diatur tersendiri oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 9
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- 1) Setelah seminar hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 8 Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya dalam waktu paling lambat dua minggu.
- 2) Revisi laporan penelitian yang sudah diseminarkan harus mendapat pengesahan dari *reviewer* dan dijilid dalam satu kesatuan dengan laporan.
- 3) Berkas-berkas laporan meliputi:
 - (a) Laporan lengkap penelitian terdiri dari: (A) Laporan Hasil Penelitian, (B) Naskah Publikasi, dan (C) Sinopsis Penelitian Lanjutan (jika ada kelanjutan).
 - (b) Laporan akhir penelitian rangkap 4 (empat) dengan perincian 1 eks. Untuk LPPM, 1 eks. Untuk Perpustakaan STIE “GICI”, 1 eks. Untuk Jurusan.
 - (c) Naskah publikasi dalam bentuk *feature* sebanyak 2 eksemplar yang terpisah dari laporan akhir hasil penelitian. Naskah *feature* (dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*) ini disiapkan untuk publikasi di media massa.
 - (d) Disket atau CD berisi *file* laporan lengkap dan naskah publikasi bentuk *feature* sebanyak 1 keping.
- 4) Format laporan hasil penelitian sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI” dan suplemen ralatnya baik dalam hal warna sampul, tata tulis maupun urutan masing-masing komponen.
- 5) Pada sampul bagian tengah dituliskan nama Peneliti atau Tim Peneliti lengkap dengan gelar masing-masing, sedangkan pada bagian bawah dari laporan tersebut harus dituliskan pernyataan yang berbunyi:

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE “GICI”
TAHUN AKADEMIK 2022/2023
Nomor Kontrak : 244/LPPM-GBS/I/2023**

Pasal 10
HAK KEPEMILIKAN ATAS BARANG/PERALATAN PENELITIAN

Segala barang atau alat yang dibeli atas biaya penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti yang bersangkutan. Pengaturan kepemilikannya sebagai berikut :

- 1) Barang atau alat berupa *catridge*, *printer*, alat perekam, akses internet, dan sejenisnya selama masih dapat menggunakan fasilitas STIE “GICI” pada dasarnya tidak dianggarkan dalam biaya penelitian.
- 2) Kamera, alat perekam, dan semacamnya yang dapat dipakai ulang, Buku, Jurnal, CD, VCD, DVD, *cassete*, dan sejenisnya yang merupakan *software*, program, alat atau referensi penelitian yang didapatkan (dibeli) dari anggaran penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti.
- 3) Pemindehan hak kepemilikan barang atau alat sebagaimana tersebut dilakukan melalui **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 11
INSTITUSIONAL FEE

Dalam rangka penyeragaman dan efisiensi administrasi pelaporan penelitian, **PIHAK PERTAMA** melakukan pemotongan terhadap dana penelitian yang telah disetujui sebesar 5% dengan alokasi pemanfaatan antara lain untuk :

- 1) Penggandaan laporan akhir penelitian sebanyak 4 eksemplar.
- 2) Kegiatan penunjang penelitian bagi dosen/pengusul penelitian.

Pasal 12
SANKSI

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 Perjanjian ini akan mendapatkan sanksi sebagai berikut :

- 1) Diberhentikannya bantuan keuangan, dan **PIHAK KEDUA** diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada STIE "GICI" melalui **PIHAK PERTAMA**, atau
- 2) tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran tersebut bagi Ketua dan Anggota Peneliti.

Pasal 13
PENUTUP

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**.

Depok, 02 Januari 2023,

PIHAK PERTAMA,

PIHAK KEDUA,



Herman Susilo, SE, MM

Ketua LPPM

Jhonson Sitanggang, SP, MM

Peneliti

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DOSEN STIE “GICI”**

Judul Penelitian : Pengaruh Kepribadian, Disiplin Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di Smesco Indonesia Jakarta

Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Fajar Pitaloka, SE, MM
- b. Jenis Kelamin : Laki - Laki
- c. NIDN : 0023128406
- d. Jabatan Fungsional : Lektor
- e. Jurusan : Manajemen
- f. Nomor Handphone : 08119090222
- g. Alamat E-mail : fajar.pitaloka@yahoo.co.id

Anggota Tim

- a. Nama Anggota 1/Jurusan : Aprilia
- b. Nama Anggota 2/Jurusan :

Lokasi Penelitian

: Smesco Indonesia

Alamat

: Jakarta

Lama Penelitian

: 6 (Enam) Bulan

Biaya yang diperlukan

: Rp. 6.250.000

Sumber Pendanaan

: LPPM GICI

Sumber Lain

:

Depok, 23 Juni 2023

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Ketua Peneliti

Altatit Dianawati, S.Si, MM

NIDN: 0403067803

Fajar Pitaloka, SE, MM

NIDN: 0023128406

Menyetujui,
Ketua LPPM STIE GICI



LPPM
GICI BUSINESS SCHOOL
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

Herman Susilo, SE, MM

NIDN: 0401128604

ABSTRAK

Judul Penelitian : Pengaruh Kepribadian, Disiplin Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di Smesco Indonesia Jakarta

Ketua Peneliti : Fajar Pitaloka, SE, MM

Anggota : 1. Aprilia

Kata Kunci : Kepribadian, Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Semakin berkembangnya jaman UKM di Indonesia semakin bertambah, selain untuk mendapatkan keuntungan juga untuk menciptakan lapangan kerja baru. Oleh karena itu ada berbagai cara yang dilakukan pelaku usaha khususnya industri Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) untuk meningkatkan omset pendapatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepribadian, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Smesco Indonesia Jakarta

Metode penilian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara sampling jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 102 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 94,9% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh kepribadian, disiplin dan motivasi sedangkan sisanya 0,51% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepribadian, disiplin dan motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Smesco Indonesia Jakarta.

ABSTRACT

Judul Penelitian : *The Influence of Personality, Discipline and Motivation on Employee Performance at Smesco Indonesia Jakarta*

Ketua Peneliti : Fajar Pitaloka, SE, MM

Anggota : 1. Aprilia

Kata Kunci : *Personality, Discipline, Motivation, Employee Performance.*

The growing era of SMEs in Indonesia is increasing, in addition to getting benefits but also to create new jobs. Therefore, there are various ways that business actors, especially the Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) industry, do to increase revenue turnover. The purpose of this study is to find out and analyze the influence of personality, discipline, and motivation on employee performance at Smesco Indonesia Jakarta

This research method is quantitative with the type of research used is survey research. Sample selection was carried out by saturated sampling. The sample totaled 102 respondents, using multiple linear regression analysis. The results of the regression test showed that 94.9% of performance factors could be explained by personality, discipline and motivation while the remaining 0.51% were explained by other factors that were not studied in this study. The results of the F test showed that simultaneously the variables of personality, discipline and motivation had a significant effect on performance. The results of the t-test showed that personality and motivation variables had a positive and significant effect, while discipline variables did not have a positive and significant effect on employee performance at Smesco Indonesia Jakarta..

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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, dumai, perawang dan pangkalan susu, dari ketiga lokasi pengelolaan terminal aspal curah tersebut perdagangkan aspal dalam setahun dengan volume masing-masing : dumai 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 memili 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 meingkatkan kinerjanya dalam rangka pencapaian tujuan, dalam prosesnya seorang karyawan tidak hanya mendapatkan imbalan yang layak atas apa yang dikerjakanya melainkan juga mendapatkan dukungan dan prilaku yang baik dari perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Dalam konteks organisasi, beban kerja dapat diukur berdasarkan kuantitas dan kompleksitas pekerjaan yang harus dilakukan serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, beban kerja yang seimbang sangat penting. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan penurunan kinerja, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menjadi tidak cukup menantang dan dapat menyebabkan kurangnya motivasi.

Menurut (Mahawati et al., 2021) beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik dan keterbatasan pekerja. Menurut Irwandy dalam (Mahawati et al., 2021) Beban kerja merupakan frekuensi kegiatan rata – rata dari masing – masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental. Menurut Yuniarsih dan Suwanro dalam (Budiasa, 2021) beban kerja adalah kumpulan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan secara berkala dalam jangka waktu tertentu untuk mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu organisasi bekerja.

Hastutiningsih dalam (Budiasa, 2021) menyatakan beban kerja terbagi mejadi 3 (tiga) tingkatan sebagai berikut :

1. Beban kerja diatas normal Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas melebihi jam kerja yang tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerja.
2. Beban kerja normal Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan sebanding dengan jam kerja yang tersedia atau volume pekerjaan sebanding dengan kemampuan pekerja.
3. Beban kerja dibawah normal. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang dari jam yang tersedia atau volume pekerjaan kurang dari kemampuan pekerja.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Miftah dalam (Hendrawan et al., 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain maupun bawahan.

Menurut (Northouse, 2019) kepemimpinan melibatkan hubungan sosial yang kompleks di mana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi dan mengorganisir tindakan kolektif demi tujuan bersama. Proses ini tidak hanya bergantung pada posisi formal seseorang tetapi juga pada keterampilan interpersonal dan strategi komunikasi yang digunakan dalam interaksi sehari-hari.

Sejalan dengan itu, (Yukl, 2017) mengartikan kepemimpinan sebagai upaya sadar dari seorang individu untuk memengaruhi, memotivasi, dan membimbing orang lain dalam mencapai hasil tertentu. Ia menekankan bahwa kepemimpinan melibatkan adaptasi konstan terhadap lingkungan sosial dan organisasi, di mana seorang pemimpin harus mampu membaca situasi dan bertindak sesuai untuk memaksimalkan efektivitas tim.

Dari perspektif psikologis, (V. Day & Antonakis, 2017) menyoroti bahwa kepemimpinan melibatkan dimensi kognitif, emosional, dan sosial. Mereka menyatakan bahwa efektivitas seorang pemimpin sering kali ditentukan oleh kemampuan mereka untuk membangun hubungan emosional yang kuat dengan pengikut serta keterampilan mereka dalam membuat keputusan yang didasarkan pada informasi yang akurat dan analisis rasional.

Lebih lanjut, (Robbins & Judge, 2021) menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya soal kekuasaan atau otoritas formal, melainkan tentang bagaimana seseorang memengaruhi perilaku dan sikap orang lain. Mereka berpendapat bahwa pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan dan harapan anggota timnya, sehingga tercipta sinergi dan kolaborasi yang produktif.

Dengan demikian, kepemimpinan adalah konsep yang dinamis dan multidimensional, mencakup

berbagai teori dan pendekatan yang berkembang sesuai dengan perubahan sosial, teknologi, dan budaya. Pemahaman tentang kepemimpinan modern menuntut pengakuan atas kompleksitas hubungan antar individu dan pentingnya fleksibilitas serta inovasi dalam menjalankan peran kepemimpinan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

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.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

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	26.466	61.700	.44	.92
Mensosialisasikan_SOP	27.233	59.840	.80	.90
Adanya_SOP_Waktu_Kerja	27.566	68.800	.48	.91
Penggunaan_Waktu_Kerja	27.266	62.680	.75	.91
Target_Kerja	27.333	60.290	.74	.90
Sempitnya_waktu_kerja	27.200	59.470	.82	.90
Waktu_dan_Volume_Pekerjaan	27.433	59.490	.86	.90
Stress_kerja	26.766	62.730	.66	.91
Minim_konsentrasi	27.400	66.310	.56	.91
Keluhan_pelanggan	27.033	60.300	.86	.90
Kenaikan_tingkat_absensi	26.766	62.730	.66	.91
Kebosanan_Kerja	27.233	67.150	.38	.92
Beban_Kerja_rendah	26.700	61.730	.62	.91

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	46.800	83.820	.67	.92
Strategi_dikomunikasikan	47.100	79.810	.79	.92
Pemimpin_perubahan	47.066	78.890	.77	.92
Perhatian_dan_memotivasi	46.833	80.480	.77	.92
Peduli_terhadap_permasalahan	46.933	81.990	.75	.92
Lingkungan_dan_kenyamanan	47.000	82.550	.76	.92
Pengetahuan_dan_keahlian	47.000	81.580	.71	.92
Tekad_dalam_menylesaikan_tugas	46.633	87.960	.68	.92
Berorientasi_pada_kualitas	46.900	86.090	.71	.92
Solid_dan_harmonis	46.800	83.750	.60	.93
Menyelesaikan_konflik	47.066	81.780	.71	.92
Menghargai_setiap_perbedaan	46.766	87.560	.64	.93
Perbedaan_dan_keyakinan	46.700	88.700	.45	.93

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	36.733	27.168	.32	.90
Tunjangan_tetap	36.500	27.362	.44	.89
Tunjangan_kesehatan	36.533	26.326	.59	.89
Tunjangan_hari_raya_keagamaan	36.600	22.593	.75	.87
Tunjangan_profesional	36.500	27.224	.40	.90
Tunjangan_makan	36.866	22.189	.88	.86
Tunjangan_transport	36.966	23.206	.77	.87
Bonus_insentif	36.833	24.282	.60	.88
Uang_cuti	37.000	22.000	.75	.87

Liburan	36.6667	21.402	.86	.87
---------	---------	--------	-----	-----

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	33.400	10.110	.58	.79
Keterampilan_dan_kemampuan	33.100	12.09	.49	.80
Kuantitas_siklus_aktivitas	33.300	9.73	.61	.78
Aktivitas_diselesaikan_tepat_waktu	33.000	12.13	.45	.80
Koordinasi_dengan_hasil_output	33.233	12.11	.48	.80
Memaksimalkan_waktu	33.466	9.56	.75	.76
Menaikkan_hasil_dari_SDM	33.333	12.16	.47	.80
Menaikkan_hasil_dari_sumber_daya_lainnya	33.366	11.68	.38	.81
Komitmen_kerja_dan_tanggung_jawab	33.266	12.06	.53	.80

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

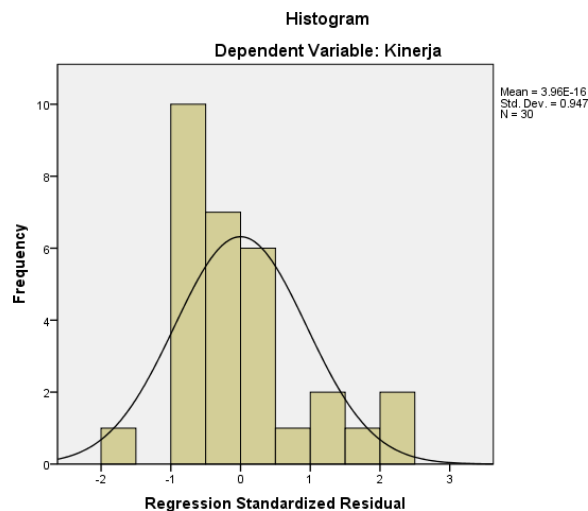
NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Beban Kerja	0,919	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Gaya Kepemimpinan	0,933	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Kompensasi Moneter	0,897	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja	0,817	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

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

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

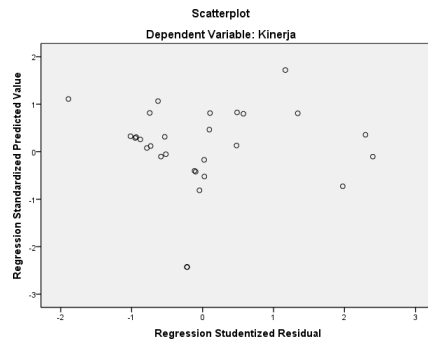
Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.



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.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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 mempenga- ruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah digunakan kepada mereka. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi prilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinya 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 bahwameningkatnya 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 memper- timbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarnya (Mangkunegara, 2017:84)”.

Jika perusahaan memberika kom- pensasi yang layak kepada para karyawannya maka hal tersebut akan sangat efektif danefisien dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun sebaliknya jika pem- beriaan kompensasi oleh perusahaan tersebut tidak diterapkan, maka tidak mengherankan para karyawan akan merasa kehilangan motivasi seakang-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.

Saran

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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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/FebruaryqonArtadi_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/Sujarwanto_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).