

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *SERENITY ECO GUESTHOUSE AND YOGA, CANGGU*.

Ni Rai Aditya Putri¹, Drs. I Wayan Mendra, M.M.²,

Yenny Verawati, S.E., M.Si.³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mahasarawati Denpasar

E-mail : adprai1999@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the result of work both in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. The success of an organization/company depends on the performance of the individual or in other words the performance of the individual will contribute to the company. This study aims to test and obtain empirical evidence of the influence of leadership style, compensation and workload on employee performance at Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu. The population of this study is employees of Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu. The sample of this study was as many as 40 employees. Data analysis using multiple linear regression analysis techniques to answer problem formulations with the help of SPSS programs. The results showed that leadership style, compensation and workload had a positive and significant effect on employee performance at Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu. Further research can develop this research by using other variables in theory have an influence on employee performance.

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

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pada umumnya memiliki tujuan dalam membangun sebuah perusahaan. Tujuan tersebut biasanya berorientasi pada perolehan pendapatan atau laba sebesar-besarnya dan berusaha mempertahankan eksistensi perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya tujuan yang dimaksud sangat bergantung pada sumber daya manusia yang mampu atau tidak dalam

mengoperasikan setiap tugasnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Moeheriono (2016), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar

hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Adapun alat ukur kinerja karyawan menurut Setiawan (2014:147) yaitu : ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerja sama antar karyawan, dan kepuasan kerja. Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang akomodasi pariwisata. Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu. Dari data tingkat absensi pada Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu masih memiliki tingkat absensi yang rendah , hal ini dapat menyebabkan kurangnya pemanfaatan waktu kurang maksimal dalam bekerja. Penurunan kinerja karyawan tersebut harus diantisipasi agar tidak mengganggu usaha pada Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu. Hal ini bisa tercapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat terakomodasi dengan baik dan diterima oleh karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah isu gaya kepemimpinan yang diterapkan masih kurang baik. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pimpinan dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono,2006:161). Karyawan memandang gaya kepemimpinan dapat mendorong semangat kerja karyawan. Selain faktor gaya kepemimpinan , faktor kompensasi juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari data Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan (Bangun, 2012). Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004) yaitu : gaji atau upah, insentif, tunjangan, fasilitas. Dari hasil data yang diperoleh pada Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu ada beberapa

karyawan yang masih mendapatkan gaji dibawah UMK. Karyawan memandang kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mendorong gairah kerja karyawan itu sendiri. Beban kerja juga menjadi perhatian bahwa memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 2017). Adapun alat mengukur beban kerja yaitu : target yang harus dicapai, standar pekerjaan dan kondisi pekerjaan. Dari hasil data yang didapat pada Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu bahwa tidak tercapainya target perusahaan padahal tingkat wisatawan mengalami pasang surut dan tingkat persaingan sangat tinggi.

Berdasarkan kajian-kajian tersebut maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu*?
- 2) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu*?
- 3) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga Canggu*.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga Canggu*.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga Canggu*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di rumuskan maka kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu*.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan menangani pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu*.

3) Bagi Universitas

Vol 2 Nomor 3 Maret 2021

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan dapat memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya.

II. Landasan Teori

1) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu sifat atau perilaku yang khas oleh seorang pemimpin, ditujukan kepada bawahan dengan maksud dapat memberikan sebuah dorongan positif. Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Terry (2005:192) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu.

Menurut Kartono (2008:34) menyatakan indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Sifat
- b) Kebiasaan
- c) Temperamen
- d) Watak
- e) Kepribadian

2) Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Definisi kompensasi menurut Bangun (2012: 254) yaitu kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa dari perusahaan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Anthony dan

Govindarajan (2005:249) menyatakan bahwa setiap organisasi memiliki tujuan, suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka.

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a) Upah dan gaji.
- b) Insentif
- c) Tunjangan
- d) Fasilitas

3) Beban kerja

Menurut Menpan (2017), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Komaruddin (2018:235), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu atau dengan kata lain analisa beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dilimpahkan kepada seorang petugas.

Menurut Putra (2017:22) indikator untuk mengukur beban kerja yaitu antara lain :

- a) Target Yang Harus Dicapai
- b) Kondisi Pekerjaan
- c) Standar Pekerjaan

4) Kinerja karyawan

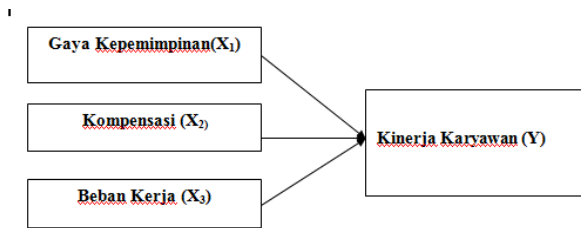
Menurut Simamora (2004:339), kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, sedangkan menurut Mangkunegara (2004: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Ketepatan Penyelesaian Tugas
- b) Kesesuaian Jam Kerja
- c) Tingkat Kehadiran
- d) Kerja sama antar karyawan
- e) Kepuasan Kerja

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 3.1 Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti

3.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, Sugiyono (2014). Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah praduga sementara yang perlu dibuktikan secara empirik yang bersumber dari kajian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir. Adapun hipotesis yang diajukan, antara lain:

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggü.

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggü.

H₃ : Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggü.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggü. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggü.

4.2 Objek Penelitian

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggü.

4.3 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang diteliti yaitu:

- 1) Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (X₁) Kompensasi (X₂) dan Beban Kerja (X₃).
- 2) Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y).

4.4 Definisi Operasional Variabel

- 1) Variabel (X₁) yaitu gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu Tjiptono (2006) pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggü. Kartono (2008:34) menyatakan indikator-indikator gaya kepemimpinan antara lain :
 - a) Sifat
 - b) Kebiasaan
 - c) Temperamen
 - d) Watak

- e) Kepribadian
- 2) Variabel (X_2) yaitu kompensasi adalah imbalan atau balas jasa dari perusahaan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka sumbangkan pada pekerjaannya Bangun (2012:254) pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Cangg*. Simamora (2004) menyatakan indikator kompensasi antara lain :
 - a) Gaji dan upah
 - b) Insentif
 - c) Tunjangan
 - d) Fasilitas
- 3) Variabel (X_3) yaitu beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu Menpan (2017). Putra (2017) menyatakan indikator beban kerja antara lain :
 - a) Target yang harus dicapai
 - b) Kondisi pekerjaan
 - c) Standar pekerjaan
- 4) Variabel (X_4) yaitu Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2004:67) pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Cangg*. Setiawan (2014:147) menyatakan indikator kinerja karyawan yaitu :
 - a) Ketepatan Penyelesaian Tugas
 - b) Kesesuaian Jam Kerja
 - c) Tingkat Kehadiran
 - d) Kerja sama antar Karyawan
 - e) Kepuasan Kerja

4.5 Jenis dan Sumber Data

Vol 2 Nomor 3 Maret 2021

- 1) Jenis Data
Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :
 - a) Data Kualitatif
Data kualitatif adalah data yang tidak dalam bentuk angka tetapi dalam bentuk narasi atau pernyataan (Sugiyono, 2017:14). Dalam penelitian ini, data kualitatif yaitu profil perusahaan, struktur perusahaan *Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Cangg*.
 - b) Data Kuantitatif
Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka sehingga dalam analisisnya menggunakan analisis kuantitatif (Sugiyono, 2017:14). Dalam penelitian ini data kompensasi, data target perusahaan dan data yang diperoleh melalui daftar responden dari karyawan *Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Cangg*.
- 2) Sumber Data
 - 1) Data primer
Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari kuesioner dan wawancara dengan karyawan *Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Cangg*.
 - 2) Data sekunder
Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri, seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Cangg*.

4.6 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggung berjumlah 40 orang.

2) Sampel

Adapun dalam penelitian ini digunakan metode sensus. Alasannya penulis menjadikan sensus sebagai teknik pengambilan data, karena jumlah populasi tidak sesuai yang diharapkan. Berdasarkan data yang diperoleh pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggung jumlah karyawan adalah 40 orang maka diambil seluruhnya sehingga penelitian merupakan penelitian populasi.

4.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Observasi

Observasi atau disebut pula dengan pengamatan meliputi penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap (Arikunto 2005:133).

2) Wawancara

Metode wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai (Sutopo 2006:72).

3) Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada atau catatan-catatan yang tersimpan, baik itu berupa catatan

transkrip, data perusahaan dan lain sebagainya Margono (2007).

4) Kuesioner

Menurut Ridwan (2003), kuesioner (angket) adalah daftar pernyataan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna.

4.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:206) teknik analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Adapun teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu, Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Korelasi, Analisis Determinasi dan Uji t.

V. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, maka diketahui pada persamaan regresi, telah memenuhi syarat asumsi berdistribusi norma, data tidak terjadi gejala multikolinearitas, dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga data dapat dilanjutkan pada analisis regresi. Pada hasil uji analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $a = 2,516$, $b_1 = 0,735$, nilai $b_2 = 0,511$, dan $b_3 = -0,483$, maka dibuat persamaan $Y = 2.516 + 0,735 X_1 + 0,511 X_2 + -0,483 X_3$. Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan sebagai berikut, $a = 2,516$ berarti gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan beban kerja (X_3) tidak mengalami

perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 2,516. Gaya kepemimpinan (b_1) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,735, ini berarti jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih baik, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan, apabila variabel lain diasumsikan tetap. Kompensasi (b_2) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,511, ini berarti jika perusahaan memberikan kompensasi yang lebih baik, maka akan diikuti kenaikan kinerja karyawan, apabila variabel lain diasumsikan tetap. Beban Kerja (b_3) memperoleh nilai koefisien sebesar -0,483, ini berarti jika beban kerja meningkat, maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan, apabila variabel lain diasumsikan tetap. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif sedangkan variabel beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah negatif, artinya bila variabel gaya kepemimpinan, kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sedangkan variabel beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun dan begitu sebaliknya.

Hal tersebut dapat dibuktikan melalui bukti empiris berupa hasil analisis regresi linear berganda yang terlihat pada Tabel 5.1 berikut.

Tabel 5.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Tmodel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.516 | 3.109 | | 0,809 | 0,424 |
| Gaya Kepemimpinan (X_1) | 0,735 | 0,092 | 0,844 | 8.016 | 0,000 |
| Kompensasi (X_2) | 0,511 | 0,243 | 0,203 | 2.102 | 0,043 |
| Beban Kerja (X_3) | -0,483 | 0,229 | -0,222 | -2.107 | 0,042 |
| F hitung | | | | | 24.320 |
| Signifikansi F | | | | | 0.000 |
| R | | | | | 0.818 |
| R Square | | | | | 0.670 |
| Adjusted R Square | | | | | 0.642 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Lampiran 8, data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diuraikan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,818 yang berarti pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), beban kerja (X_3) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y) karena berada pada kategori 0,80 – 1,000.

Pada Tabel 5.1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,642. Ini berarti pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggü* sebesar 64,2% sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pada Tabel 5.1, pengujian statistic t-test (Uji t), diperoleh hasil variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan *Standardized Coefficients B* menunjukkan arah positif sebesar 0,844 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji

kebenarannya. Variabel kompensasi (X_2) dengan *Standardized Coefficients B* menunjukkan arah positif sebesar 0,203 dengan nilai sig $0,043 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Variabel beban kerja (X_3) dengan *Standardized Coefficients B* menunjukkan arah positif sebesar -0,222 dengan nilai sig $0,042 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka beban kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

V. PENUTUP dan SARAN

6.1 Simpulan

Dari pembahasan yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan antara lain:

- 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik sifat gaya kepemimpinan yang diterapkan pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggu maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin karyawan mendapatkan

kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggu.

- 3) Variabel Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ketika beban kerja meningkat maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggu.

6.2 Saran

Berdasarkan kepada kesimpulan penelitian yang telah dilakukan maka diajukan berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggu adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan terutama pada indikator sifat memiliki skor terendah dengan 2,93 yang termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga pimpinan perusahaan diharapkan lebih meningkatkan sifat gaya kepemimpinan agar kinerja karyawan juga dapat meningkat.
- 2) Penilaian responden terhadap kompensasi terutama pada indikator gaji memperoleh tanggapan terendah dengan skor 2,60 yang termasuk dalam kategori kurang baik, sehingga diharapkan pimpinan perusahaan dapat memperhitungkan kembali dalam pemberian gaji atau upah terhadap

karyawannya sesuai dengan kemampuan dan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggu.

- 3) Penilaian responden terhadap beban kerja terutama pada indikator target yang harus dicapai memperoleh tanggapan terendah dengan skor 2,45 yang termasuk dalam kategori kurang baik, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan target pekerjaan karyawan yang tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *Serenity Eco Guesthouse and Yoga*, Canggu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony & Govindarajan. 2005. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol 12, no 3, pp 198-220.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya*”. Bandung: Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
<http://manajemenringga.blogspot.co.id/2012/06/pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-motivasi.html>. Diakses pada tanggal 10 November 2017.
- Komaruddin. 2018. *Definisi Beban Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Margono. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Menpan, (2017, Januari 28). *Definisi Beban Kerja*. Diambil kembali dari menpan: www.menpan.go.id
- Moehariono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Putra. 2011. *Beban Kerja* (Worldcloud). Solo: Harapan Press
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutopo, H.B. 2006. *Penelitian Kuantitatif (dasar teori dan terapannya dalam penelitian)*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Terry. 2005. *Pengertian Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar