

## *The Effect of Leadership Style, Compensation, and Work Environment on Employee Performance at Potato Head Beach Club Bali*

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Potato Head Beach Club Bali**

Ni Putu Nova Sovyanti<sup>1</sup>, Yeyen Komalasari<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id](mailto:yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id)

#### Article info

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Keywords:</b><br/> <i>Leadership Style, Compensation, Work Environment, Employee Performance</i></p> | <p style="text-align: center;"><b>Abstract</b></p> <p><i>Potato Head Beach Club Bali is one of the companies engaged in services, especially in tourism, but there are problems regarding employee performance which are triggered by the lack of good leadership style, compensation, and an uncomfortable work environment. From this background, this study aims to determine the effect of leadership style, compensation, and work environment on employee performance at Potato Head Beach Club Bali. This study involved a sample of 60 people and used saturated sampling. Collecting data using a questionnaire. Data analysis using SPSS 21.00 for Windows with Descriptive Analysis, Validity Test and Reliability Test, Classical Assumption Test, Partial Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Multiple Linear Regression, Analysis of Determination, Analysis of T-test, and Analysis of F-test Test. Hypothesis testing was carried out at the 5% level. The results of the study partially show that Leadership Style (X1) has a positive and significant influence on employee performance. Partially Compensation (X2) has a positive and significant effect on employee performance. Partially, the work environment (X3) has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously leadership style (X1), compensation (X2), and work environment (X3) have a positive and significant effect on employee performance (Y) at Potato Head Beach Club</i></p> |
| <p><b>Kata kunci:</b><br/> <i>Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan</i></p>     | <p style="text-align: center;"><b>Abstrak</b></p> <p>Potato Head Beach Club Bali adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa khususnya di pariwisata, namun terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dipicu oleh kurang baiknya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali. Dalam penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 60 orang serta menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS 21.00 for Windows dengan Analisis Deskriptif, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Regresi</p>  |

Linier Berganda, Analisis Determinasi, Analisis Uji T-test, dan Analisis Uji F-test. Uji Hipotesis dilakukan pada taraf 5%. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompensasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Potato Head Beach Club Bali.

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan telah menjadi *terminologi* atau konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Menurut Busro (2017: 89) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan di tentukan oleh beberapa faktor di antaranya adalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan di Potato Head Beach Club yang merupakan hotel dengan beach club populer di kawasan Seminyak, Potato Head Beach Club beralamat di Jalan Petitengget No 51B Seminyak, Kuta, Bali 80361 Indonesia.

Kinerja pada Potato Head Beach Club saat ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Hal ini dapat dilihat dari beberapa guest comment pengunjung di Potato Head Beach Club, menunjukkan tamu memberikan tanggapan dan masukan selama mereka menginap. Dari beberapa komentar menyebutkan masih perlu ditingkatkan lagi terutama dalam pelayanan dan fasilitasnya. Hingga ada juga yang bilang Potatato Head Beach Club memiliki karakter yang special dari arsitekturnya yang unik dan ada yang kecewa karena bisung yang di sebabkan oleh jalur lalu lintas utama serta kurangnya *respect* terhadap pengunjung. Dengan adanya *guest comment* tersebut, dari keseluruhan bisa dikatakan bahwa kinerja dari Potato Head Beach Club ini kinerja karyawannya perlu ditingkatkan. Adapun hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Fahmi (2014:68) kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara *komperhensif* tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Dari observasi yang lakukan, gaya kepemimpinan di Potato Head Beach Club pemimpin kurang bersosialisasi dan berkomunikasi dengan karyawannya. Karyawanpun merasa tidak mendapatkan hak dalam berpendapat. Kurang tegasnya manager dalam memberikan peringatan atau hukuman kepada karyawan yang bermasalah. Sikap seperti itu menyebabkan banyak karyawan yang mengeluh terhadap sikap pimpinan. Hal tersebut yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan, kompensasi yang diterima oleh karyawan juga menjadi faktor permasalahan bagi kinerja karyawan di Potato Head Beach Club.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan -imbalan finansial atau *financial reward* yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan dengan sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:198) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi finansial yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung akan bekerja keras dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja dan produktifitasnya. Selain itu keberhasilan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja merupakan seluruh aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan aturan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kinerja karyawan. Dilihat dari sisi geografis, lingkungan kerja di Potato Head Beach Club dianggap strategis. Namun, lokasi terlalu ramai dikarenakan dekat dengan jalan utama dan dekat dengan *public area* seperti pantai dan *night club*. Sehingga, di waktu-waktu tertentu jalan di depan perusahaan sering terjadi kemacetan yang cukup parah dan suara kendaraan yang membuat karyawan kurang berkonsentrasi saat bekerja. Fasilitas bekerja yang kurang memadai juga membuat karyawan sedikit kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat betapa pentingnya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Potato Head Beach Club Bali”.

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club?

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Potato Head Beach Club, dengan alamat Jalan Petitenget No.51B Seminyak, Kuta, Bali 80361 Indonesia. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Potato Head Beach Club. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Penelitian ini menganalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi berganda uji t (test) dan uji f (test) dengan menggunakan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas dan Reabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas  
 Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

| No | Item Pertanyaan | Koefisien Korelasi | Keterangan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-----------------|--------------------|------------|------------------|------------|
| 1  | X1.1            | 0,905              | Valid      | 0,970            | Reliabel   |
| 2  | X1.2            | 0,933              | Valid      |                  |            |
| 3  | X1.3            | 0,952              | Valid      |                  |            |
| 4  | X1.4            | 0,944              | Valid      |                  |            |
| 5  | X1.5            | 0,945              | Valid      |                  |            |
| 6  | X1.6            | 0,918              | Valid      |                  |            |

Tabel 1 di atas menunjukkan hasil uji validitas dan reabilitas, dimana keseluruhan instrument penelitian variabel gaya kepemimpinan memenuhi syarat uji validitas, dimana nilai total koefisien korelasi untuk masing-masing instrument berada di atas 0,30. Sehingga, keseluruhan instrument penelitian yang digunakan untuk variable gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah valid. variable gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) lebih besar dari 0,60 yang tercermin dari hasil *cronbach's alpha* memenuhi syarat reabilitas, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas  
 Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

| No | Item Pertanyaan | Koefisien Korelasi | Keterangan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-----------------|--------------------|------------|------------------|------------|
| 1  | X2.1            | 0,940              | Valid      | 0,982            | Reliabel   |
| 2  | X2.2            | 0,941              | Valid      |                  |            |
| 3  | X2.3            | 0,941              | Valid      |                  |            |
| 4  | X2.4            | 0,802              | Valid      |                  |            |

Tabel 2 di atas menunjukkan hasil uji validitas dan reabilitas, dimana keseluruhan instrument penelitian variabel kompensasi memenuhi syarat uji validitas, dimana nilai total koefisien korelasi untuk masing-masing instrument berada di atas 0,30. Sehingga, keseluruhan instrument penelitian yang digunakan untuk variable kompensasi (X<sub>2</sub>) adalah valid. variable kompensasi (X<sub>2</sub>) lebih besar dari 0,60 yang tercermin dari hasil *cronbach's alpha* memenuhi syarat reabilitas, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas  
 Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

| No | Item Pertanyaan | Koefisien Korelasi | Keterangan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-----------------|--------------------|------------|------------------|------------|
| 1  | X3.1            | 0,894              | Valid      | 0,932            | Reliabel   |
| 2  | X3.2            | 0,859              | Valid      |                  |            |
| 3  | X3.3            | 0,947              | Valid      |                  |            |
| 4  | X3.4            | 0,881              | Valid      |                  |            |
| 5  | X3.5            | 0,861              | Valid      |                  |            |

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil uji validitas dan reabilitas, dimana keseluruhan instrument penelitian variabel lingkungan kerja memenuhi syarat uji validitas, dimana nilai total koefisien korelasi untuk masing-masing instrument berada di atas 0,30. Sehingga, keseluruhan instrument penelitian yang digunakan untuk variable lingkungan kerja (X3) adalah valid. variable lingkungan kerja (X3) lebih besar dari 0,60 yang tercermin dari hasil *cronbach's alpha* memenuhi syarat reabilitas, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No | Item<br>Pertanyaan | Koefisien<br>Korelasi | Keterangan | Cronbach's<br>Alpha | Keterangan      |
|----|--------------------|-----------------------|------------|---------------------|-----------------|
| 1  | Y4.1               | 0,903                 | Valid      | 0,938               | <i>Reliabel</i> |
| 2  | Y4.2               | 0,944                 | Valid      |                     |                 |
| 3  | Y4.3               | 0,924                 | Valid      |                     |                 |
| 4  | Y4.4               | 0,904                 | Valid      |                     |                 |

Tabel 4 di atas menunjukkan hasil uji validitas dan reabilitas, dimana keseluruhan instrument penelitian variabel kinerja karyawan memenuhi syarat uji validitas, dimana nilai total koefisien korelasi untuk masing-masing instrument berada di atas 0,30. Sehingga, keseluruhan instrument penelitian yang digunakan untuk variable kinerja karyawan (Y) adalah valid. variable kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60 yang tercermin dari hasil *cronbach's alpha* memenuhi syarat reabilitas, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

**Tabel 5. Uji Asumsi Klasik Multikolineritas**

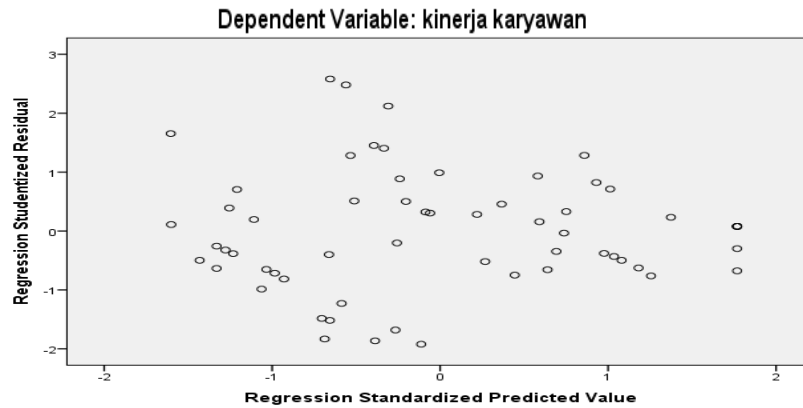
| No. | Model | Collineary Statistic |       |
|-----|-------|----------------------|-------|
|     |       | Tolerance            | VIF   |
| 1   | X1    | .225                 | 3.923 |

Untuk mengetahui ada atau tidaknya kolerasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi maka perlu dilakukan pengujian multikolineritas. Apabila tidak terdapat kolerasi antara variabel bebas Dan tidak terjadi multikolineritas maka model regresi bisa dikatakan baik. Model regresi harus memiliki *variance inflation* (VIF) < 10 dan memiliki angka *tolerance* >10 atau 0,1 agar dapat dikatakan bebas dari multikolineritas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 1**

**Scatterplot**



Untuk mengetahui adanya ketidaksamaan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam suatu model reresi maka perlu dilakukan pengujian heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji grafik scatterplot digunakan dalam uji heteroskedastisitas karena titik-titik data tersebar di atas dan dibawah angka 0 serta titik-titik data tidak membentuk sebuah pola.

## Uji Normalitas

Untuk mengetahui sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak maka perlu dilakukan pengujian uji normalitas data. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,814 > 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal sesuai dengan kriteria normalitas *Kolmogorov-Smirnov* sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi atau persyaratan normalitas dan semua data terdistribusi normal.

**Tabel 6. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.68734415              |
|                                  | Absolute       | .082                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | .074                    |
|                                  | Negative       | -.082                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .636                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .814                    |

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

**Tabel 7. Hasil Analisis Statistik**

| Variabel Terikat                   | Variabel Bebas                      | r (Parsial)                                  | R (Berganda) | B     | t <sub>hitung</sub> | Sig.  |
|------------------------------------|-------------------------------------|--|--------------|-------|---------------------|-------|
| Kinerja karyawan (Y)               | Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | 0,694  | 0,800        | 0,811 | 7,351               | 0,000 |
|                                    | Kompensasi (X <sub>2</sub> )        | 0,717  |              | 0,972 | 7,843               | 0,000 |
|                                    | Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )  | 0,753  |              | 0,817 | 8,714               | 0,000 |
| Konstanta                          |                                     | = 2,559                                      |              |       |                     |       |
| Persamaan Regresi                  |                                     | $Y = 2,559 + 0,811X_1 + 0,972X_2 + 0,817X_3$ |              |       |                     |       |
| t <sub>tabel</sub> (0,05 ; 25)     |                                     | = 2,004                                      |              |       |                     |       |
| F <sub>hitung</sub>                |                                     | = 33,241                                     |              |       |                     |       |
| F <sub>tabel</sub> (0,05 ; 3 ; 26) |                                     | = 2,77                                       |              |       |                     |       |
| Sig. F                             |                                     | = 0,000                                      |              |       |                     |       |
| R                                  |                                     | = 0,866 atau 86,6%                           |              |       |                     |       |

### Analisis Kolerasi Parsial

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali.

1. Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimana kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada tabel 4.10, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai faktor pengontrol sebesar  $r = 0,694$ . Hal ini berarti ada hubungan positif dan kuat secara parsial antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali.
2. Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan dimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada tabel 4.10, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai faktor pengontrol sebesar  $r = 0,717$ . Hal ini berarti ada hubungan positif dan kuat secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali.
3. Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimana gaya kepemimpinan dan kompensasi diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil analisis seperti terlihat pada tabel 4.10, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan dan kompensasi sebagai faktor pengontrol sebesar  $r = 0,753$ . Hal ini berarti ada hubungan positif dan kuat secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali.

### **Analisis Korelasi Berganda**

Untuk mengetahui kuat lemah dan arah hubungan secara simultan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10, diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar  $R = 0,800$ . Ini berarti ada hubungan yang positif dan sangat kuat secara bersama – sama atau simultan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Yang artinya bila gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja meningkat secara bersama – sama maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya bila gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja menurun, maka kinerja karyawan akan menurun.

### **Analisis Determinasi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Yang dinyatakan dalam persentase, dengan rumus  $D = R^2 \times 100\%$ . Berdasarkan hasil analisis statistik pada tabel 4.10, diperoleh besarnya koefisien determinasi sebesar 0,866 atau 86,6%. Ini menunjukkan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan pada Potato Head Beach Club Bali sebesar 86,6% dan 13,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ . Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 di atas, dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 2,559 + 0,811X_1 + 0,972X_2 + 0,817X_3$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- $b_1$  Koefisien regresi  $X_1 = 0,811$ , hal ini berarti kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,811 bila gaya kepemimpinan berubah sebesar satu satuan dengan asumsi kompensasi dan lingkungan kerja tidak berubah.
- $b_2$  Koefisien regresi  $X_2 = 0,972$ , hal ini berarti kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,972 bila kompensasi berubah sebesar satu satuan dengan asumsi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berubah.
- $b_3$  Koefisien regresi  $X_3 = 0,817$ , hal ini berarti kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,817 bila lingkungan kerja berubah sebesar satu satuan dengan asumsi gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berubah.

### **Uji T (*T – test*)**

Untuk mengetahui Pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali maka digunakan uji statistik t (*t-test*). Hasil menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) lebih besar dari pada nilai  $t_{table}$  dimana nilai dari  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) yang didapat sebesar 7,35, sedangkan nilai dari  $t_{table}$  sebesar 2,00, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial variabel gaya



kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Potato Head Beach Club Bali. Secara empiris hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kompensasi (X2) lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$ , dimana dari  $t_{hitung}$  variabel kompensasi (X2) yang didapat sebesar 7,84, sedangkan nilai dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,00, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Potato Head Beach Club Bali. Secara empiris hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja (X3) lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$ , dimana dari  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja (X3) yang didapat sebesar 8,71, sedangkan nilai dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,00, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Potato Head Beach Club Bali.

#### Uji F (*F - test*)

*F-test* digunakan untuk menguji pengaruh positif secara simultan dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali. Berdasarkan uji F yang telah dilakukan, didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,24, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,77 yang mana nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa memang benar secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara empiris membuktikan bahwa nilai  $t_{hitung}$  didapat sebesar 7,35 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan demikian  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$  berarti  $H_0$  ditolak, maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2015) dan Bakara (2015) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara empiris membuktikan bahwa nilai  $t_{hitung}$  didapat sebesar 7,84 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan demikian  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$  berarti  $H_0$  ditolak, maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2015) dan Arslan (2014) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara empiris membuktikan bahwa nilai  $t_{hitung}$  didapat sebesar 8,71 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan demikian  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$  berarti  $H_0$  ditolak, maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastris (2015) dan Erawati (2015) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di Potato Head Beach Club Bali.
2. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi (X2) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di Potato Head Beach Club Bali.
3. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja (X3) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di Potato Head Beach Club Bali.
4. Secara simultan gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Potato Head Beach Club Bali.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran kepada manajemen Potato Head Beach Club Bali, yang sekiranya dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1. Kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa kinerja karyawan dengan indikator yang paling rendah yaitu pelaksanaan tugas dengan nilai sebesar 3,18. Dari hal tersebut, perlu adanya perhatian dari atasan untuk memberikan arahan dan dorongan bagi karyawan, agar karyawan dapat termotivasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sendirinya tanpa harus menunggu perintah dari atasan, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan. Selain itu pihak manajemen juga lebih sering memberikan pelatihan tugas dan tanggung jawab di masing-masing departemen. Serta perlu diadakan evaluasi setiap bulannya supaya pihak manajemen dan atasan dapat mengontrol kualitas hasil kerja karyawan. Dengan terselesaikannya pelaksanaan tugas yang baik dari dalam diri seorang karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dengan indikator yang masih rendah yaitu kemampuan mengambil keputusan dengan nilai sebesar 3,02. Dari hal tersebut diharapkan pemimpin dapat lebih mengendalikan kemampuan mengambil keputusan yang bertujuan agar karyawan

dapat merasa nyaman saat bekerja terutama dalam bertanya mengenai hal pekerjaan. Hal ini memungkinkan pemimpin saat mengambil keputusan untuk lebih sepenuhnya mengharai dan memahami masalah-masalah, termasuk melihat masalah-masalah yang tidak dapat dilihat orang lain, namun kenyataannya banyak pemimpin dalam mengambil keputusan tidak memperhatikan perilaku yang baik. Dengan demikian, semakin baik seorang pemimpin dapat mengambil keputusan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula dengan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

3. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa kompensasi dengan indikator yang rendah yaitu upah atau gaji dengan nilai sebesar 3,52. Dari hal tersebut diharapkan manajemen Potato Head Beach Club Bali beberapa kali mengalami keterlambatan hingga behar i-hari. Selain itu, gaji karyawan belum sesuai standar saat ini. Oleh sebab itu, pihak manajemen hotel dapat menyesuaikan dalam memberikan upah atau gaji standar upah minimum karyawan (UMK) secara adil dan merata kepada setiap karyawan yang bekerja, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang benar. Jika prosedur kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa lingkungan kerja dengan indikator yang paling rendah yaitu kebisingan dengan nilai sebesar 2,82. Dari hal tersebut diharapkan manajemen Potato Head Beach Club Bali perlu diadakan upaya pengawasan terhadap kelayakan kendaraan terutama kendaraan umum yang melintas di sekitaran jalan hoel baik dari segi suara maupun mesin agar kebisingan dapat di kendalikan, serta bagi perusahaan dapat memberikan ruang yang cukup luas bagi karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan aktivitas kerja dengan baik, begitupula dengan para tamu merasa nyaman saat menginap. Hal ini akan berdampak baik bagi tujuan perusahaan dan menjadi baik pula bagi kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arslan. 2014. *“Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)”*. *International Journal of Business and Social Science*.
- Busro, M. 2017. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Prenada Media Group. Jakarta.
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Erlangga. Jakarta.
- Bakara, Sukiswo. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan*. ILMAN. Vol. 3. No.1. pp. 9-15. Februari 2015. ISSN: 2355-1488.

- Erawati, Andi Hartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Amaris Makassar. *Jurnal Ekonomi*. Vol.3. No. 1. Makasar : STIE Tri Dharma Nusantara.
- Fahmi. 2014. *Pengantar Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 9-15.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Di Pt. Eka Sandang Duta Prima) (Doctoral Dissertation, Undip: Fakultas Ekonomika dan Bisnis)*.
- Njeru. 2015. "Effect of Employee Engagement on Organisation Performance in Kenya's Horticultural Sector". *International Journal of Business Administration*.
- Nanzushi Cynthia. 2016. The Effect Of Workplace Environment On Employee Performance In The Mobile Telecommunication Firms In Nairobi City County Kenya. *Tesis*. Jurusan Administrasi Bisnis. Kenya : University Of Nairobi.
- Priyatno. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sulastri, Eni (2015). *Pengaruh Kompensasi, kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhamaddiyah Surakarta.