

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TRI BHAKTI ADVERTISING BADUNG, BALI

Ni Komang Dila Merliyani<sup>1)</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati<sup>2)</sup>, Gde Bayu Surya Parwita<sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: dirlamerliyani@gmail.com

### ABSTRACT

*The decline in employee performance caused by leadership style, compensation, and work environment has an impact on the target for creating and placing advertisements in 2022, which has not yet been fully realized. The research aims to determine and analyze the influence of leadership style, compensation, and the physical work environment on employee performance at CV. Tri Bhakti Advertising Badung*

*The population of this research is all CV employees. Tri Bhakti Advertising uses a sampling technique using a saturated sampling method where the number of samples is the entire population. So the number of samples in this study was 31. The data collection method used was a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using the SPSS Version 25 test tool.*

*The results of this research show that leadership style, compensation, and the physical work environment have a positive and significant effect on employee performance at CV. Tri Bhakti Advertising Badung For future researchers, it is recommended to use other variables related to employee performance, such as work discipline, competency, job satisfaction, organizational culture, and so on. Future researchers are also advised to use other research locations to obtain different sample sizes and broader research results.*

*Keywords: Leadership Style, Compensation, Physical Work Environment, Employee Performance*

### I. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia industri mengalami peningkatan menyebabkan terjadinya persaingan pasar yang semakin meningkat. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap pemanfaatan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik, mengingat sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi perusahaan yang dapat memberikan kontribusi untuk menunjang efektifitas dan efisiensi dari perusahaan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian sangat diperlukan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dan dapat mengantisipasi peluang serta

tantangan yang akan dihadapinya yaitu maka sehingga pemanfaatan sumber daya manusia harus di arahkan sebagai pemikir dan penentu yang baik bagi kelangsungan perusahaan. Kinerja sendiri mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa kinerja

merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Tika (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi kerja atau aktivitas seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan yang berhasil di capai demi kemajuan perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang bagus di suatu perusahaan, yang dapat mengontrol bawahannya dalam menghadapi keadaan darurat dan kesigapan dalam pengambilan keputusan di saat darurat serta memberikan motivasi kepada karyawannya. Thoha (2019) menyatakan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika orang tersebut berusaha dalam mempengaruhi perilaku orang lain menurut pandangannya. Marnisah (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Dan menurut Hasibuan (2020) gaya kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap karyawan atau bawahan penting agar tujuan perusahaan tercapai. Berdasarkan

hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan didalam memimpin suatu organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya kompensasi yang memuaskan di berikan kepada karyawan dapat memicu kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya sesuai target yang sudah diberikan oleh perusahaan. Menurut Sinambela (2018) menyatakan bahwa Kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi. Tjahjawati (2018) kompensasi adalah imbalan perusahaan diberikan kepada karyawan atas kinerja yang diberikan kepada organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial.

Fuanida (2021); Puspitawati (2020) menyatakan kompensasi adalah remunerasi keuangan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Karyawan yang telah mendedikasikan dirinya untuk bekerja dalam organisasi menerima remunerasi berupa kompensasi yang diberikan. Dan menurut Sulistiyani (2020) kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat

disimpulkan bahwa kompensasi merupakan upah atau imbalan yang di berikan kepada karywan dalam bentuk tunai atau non-tunai atas kontribusinya pada perusahaan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedarmayanti (2018) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sihombing (2018) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus di daya gunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenang, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sunyoto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang bebentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali adalah salah satu perusahaan periklanan yang beralamat Jl. Raya Taman Ayun – Penarungan No. 77, Gulingan, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Perusahaan ini terdiri dari 31 karyawan yang masih aktif hingga saat ini. Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, karyawan harusnya melatih diri dan memiliki kinerja yang tinggi untuk menyelesaikan tanggung jawabnya pada perusahaan. Karyawan CV. Tri

Bhakti Advertising Badung, Bali ini saat ini masih menunjukkan kinerja yang rendah dan kinerja karyawan yang belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian target dan realisasi pembuatan dan pemasangan iklan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung, menunjukkan bahwa mengalami fluktuasi. Target pembuatan dan pemasangan iklan pada tahun 2022 ini masih belum terealisasi sepenuhnya sesuai dengan jumlah target yang ditentukan oleh CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali dimana perusahaan ini telah menargetkan pembuatan dan pemasangan iklan sebesar Rp. 5.040.000.000 sedangkan yang terealisasi sebesar Rp. 3.343.200.000.

Penurunan realisasi ini berarti menunjukkan jumlah orang yang menggunakan jasa pembuatan dan pemasangan iklan di perusahaan ini berkurang. Realisasi pembuatan dan pemasangan iklan yang berkurang menunjukkan adanya permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan yang rendah. Berikut adalah data target dan realisasi pembuatan dan pemasangan iklan CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali tahun 2022.

**Tabel 1.1**  
**Data Target dan Realisasi Jasa**  
**Pembuatan dan Pemasangan Iklan**

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase
Januari	420.000.000	420.000.000	100%
Februari	420.000.000	390.000.000	93%
Maret	420.000.000	200.300.000	48%
April	420.000.000	160.150.000	38%
Mei	420.000.000	450.000.000	107%
Juni	420.000.000	200.450.000	48%
Juli	420.000.000	250.100.000	59%
Agustus	420.000.000	179.200.000	42%
September	420.000.000	180.000.000	43%
Oktober	420.000.000	290.000.000	69%
November	420.000.000	183.000.000	43%
Desember	420.000.000	440.000.000	105%
<b>Jumlah</b>	<b>5.040.000.000</b>	<b>3.343.200.000</b>	

Sumber: CV. Tri Bhakti Advertising Badung (2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali ditemukan permasalahan yang di hadapi, beberapa karyawan masih memiliki kinerja yang kurang baik hal ini dilihat dari penurunan target dan realisasi serta absensi di setiap bulannya. Dan selain kinerja yg rendah, gaya kepemimpinan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali dilihat dari banyaknya keluhan dari karyawan seperti kurangnya perhatian dari pimpinan, dan kurangnya kesigapan dari pimpinan dalam mengatasi permasalahan serta kurangnya kemampuan - kemampuan berkomunikasi pimpinan terhadap bawahan. Tidak hanya pada gaya kepemimpinan, permasalahan juga terjadi pada kompensasi dimana rendahnya insentif yang didapatkan pada tahun 2022. Dan yang terakhir terdapat permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja fisik dimana adanya keluhan dari karyawan seperti banyaknya kerusakan fasilitas yang ada di perusahaan seperti, meja, AC, laptop, dan lain sebagainya sehingga membuat menurunnya kenyamanan pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tri Bhakti Advertising Badung, Bali”

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Goal-Setting Theory*

*Goal setting theory* menekankan bahwa krusialnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka

pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan, kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan (Haslindah, 2020)

### 2. **Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2019); Rahayu, *et al.* (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama.

### 3. **Gaya Kepemimpinan**

Thoha (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain menurut pandangannya.

### 4. **Kompensasi**

Menurut Fuanida (2021); Diputra, *et al.* (2021) menyatakan kompensasi adalah remunerasi keuangan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.

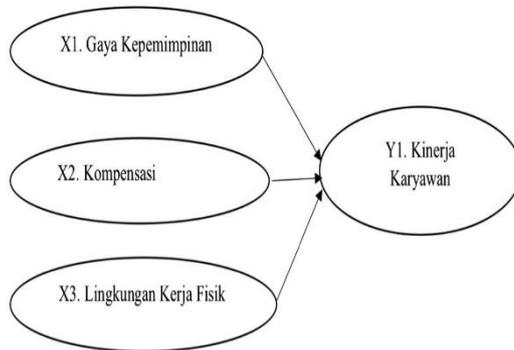
### 5. **Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (2018) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

### III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

#### 1. Model Penelitian

**Gambar 3.1**  
**Metode Penelitian**



Adapun model penelitian dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 3.1 diatas.

#### 2. Hipotesis

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>:Lingkugan kerja fisik berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan

### IV. METODE PENELITIAN

#### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Tri Bhakti Advertising yang beralamat di Jl. Raya Taman Ayun – Penarungan No. 77, Desa Gulingan, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali (0361)894833. Alasan peneliti melakukan penelitian di tempat ini karena setelah melakukan observasi dan wawancara, peneliti

menemukan permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dimana permasalahan ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik.

#### 2. Objek Penelitian

Adapun objek dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan.

#### 3. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

#### 4. Jenis dan Sumber Data

##### a) Jenis Data

- 1) Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengukuran atas jawaban oleh responden dalam bentuk angka-angka yang terdapat pada kuesioner.
- 2) Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu hasil wawancara responden dan gambaran umum tempat penelitian seperti sejarah perusahaan, beserta struktur organisasi.

##### b) Sumber Data

- 1) Dalam hal ini, data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisisioner yang disebarkan peneliti kepada responden, yaitu karyawan pada CV. Tri Bhakti Badung, Bali.
- 2) Dalam penelitian ini data sekunder yang dikumpulkan bersumber dari internal CV.

Tri Bhakti Advertising Badung, Bali yaitu data tentang gambaran umum dan jumlah karyawan

## 5. Populasi dan Sampel

### a) Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Tri Bhakti Advertising yang berjumlah 31 orang.

### b) Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan metode sensus. Menurut Sugiyono (2018) Teknik sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel dimana jumlah sampel adalah seluruh jumlah populasi yang ada. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 31 orang.

## 6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner

## 7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### a) Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji indikator atau butir-butir pernyataan kuesioner. Jika koefisien korelasi  $> 0,30$  maka item pernyataan adalah valid.

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbrach alpha  $> 0,60$ .

### b) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y: Kinerja karyawan, a: Nilai konstanta,  $X_1$ : Variabel gaya kepemimpinan,  $X_2$ : Variabel kompensasi,  $X_3$ : Variabel lingkungan kerja fisik,  $\beta_1$ : Koefisien regresi ( $X_1$ ),  $\beta_2$ : Koefisien regresi ( $X_2$ ),  $\beta_3$ : Koefisien regresi ( $X_3$ ).

### c) Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas residual digunakan uji yaitu statistik non-parametrik KolmogorovSmirnov (K-S)

#### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika tolerance  $> 10\%$  dan VIF  $< 10\%$ , maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika tolerance  $> 10\%$  dan VIF  $< 10\%$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas signifikansi  $\geq 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## d) Uji Kelayakan Model

1) Analisis Korelasi Berganda  
Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

## 2) Analisis Determinasi

Menurut Sugiyono (2018) analisis determinasi digunakan mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam presentase. Rumus analisis determinasi yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D: Koefisien determinasi,

$r^2$ : Koefisien korelasi

## 3) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t dihitung dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%, jika tingkat signifikan  $< 0,05$  maka ada pengaruh secara parsial variabel independent pada variabel dependent. Jika hasil dari uji t adalah signifikan maka artinya variabel bebas mempengaruhi secara parsial variabel terikat.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Instrument Penelitian

## a) Uji Validitas

Semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi  $> 0,30$  sehingga semua variabel tersebut dinyatakan valid

## b) Uji Reliabilitas

Masing - masing dari variabel memiliki nilai *cronbach alpha*

$> 0,60$  sehingga variabel dikatakan reliabel.

### 2. Analisis Data

## a) Penilaian responden mengenai gaya kepemimpinan (X1)

Dapat dilihat bahwa dari 6 indikator gaya kepemimpinan, indikator pertama memiliki jumlah skor terendah dengan rata - rata yaitu sebesar 3,29 yang berarti cukup baik. Sedangkan indikator enam memiliki nilai tertinggi dengan rata - rata yaitu 4,09 yang berarti baik.

## b) Penilaian responden mengenai kompensasi (X2)

Dapat dilihat bahwa dari 4 indikator kompensasi, indikator pertama memiliki jumlah skor terendah dengan rata - rata yaitu sebesar 3,38 yang berarti baik. Sedangkan indikator keempat memiliki nilai tertinggi dengan rata - rata yaitu 3,77 yang berarti baik.

## c) Penilaian responden mengenai lingkungan kerja fisik (X3)

Dapat dilihat bahwa dari 5 indikator lingkungan kerja fisik, indikator keempat memiliki jumlah skor terendah dengan rata - rata yaitu sebesar 3,58 yang berarti baik. Sedangkan indikator ketiga memiliki nilai tertinggi dengan rata - rata yaitu 3,93 yang berarti baik.

## d) Penilaian responden mengenai kinerja karyawan (Y)

Dapat dilihat bahwa dari 6 indikator kinerja karyawan, indikator pertama memiliki jumlah skor terendah dengan rata - rata yaitu sebesar 4,00 yang berarti baik. Sedangkan indikator keenam memiliki nilai tertinggi dengan rata - rata yaitu 4,22 yang berarti sangat baik.

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas  
Asymp.Sig. (2-tailed) residual adalah  $0,200 > 0,05$  dengan demikian data telah berdistribusi normal.
- b) Uji Multikolinearitas  
Tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF  $< 10$  dan tolerance value  $> 0,10$ , disimpulkan bahwa semua variabel eksogen bebas dari adanya multikolinearitas
- c) Uji Heteroskedastisitas  
Semua nilai sig variabel eksogen  $> 0,05$  maka dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5.1**  
**Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.216	2.036		.597	.55
Gaya Kepemimpinan	.216	.081	.253	2.664	.01
Kompensasi	.393	.129	.265	3.056	.00
Lingkungan Kerja Fisik	.692	.108	.602	6.431	.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.1, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,216X_1 + 0,393X_2 + 0,692X_3$$

### 5. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,917. Besarnya nilai R 0,917 ini berada diantara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung.

### 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, diperoleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,822 atau sebesar 82,2%. Dengan demikian besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung adalah sebesar 82,2% dan sisanya 17,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

### 7. Hasil Uji t

- a) Gaya kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 2,664 dengan tingkat signifikansi  $0,013 < 0,05$  sehingga  $H_1$  terima. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung..
- b) Kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,056 dengan tingkat signifikansi  $0,005 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung.
- c) Lingkungan kerja fisik memiliki nilai t-hitung sebesar 6,431 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_3$  diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung.

### 8. Pembahasan Hasil Penelitian

#### a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa

gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung semakin meningkat. Gaya kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dapat mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, efektif, efisien dan optimal. Kepemimpinan yang efektif yaitu pemimpin yang dapat memainkan perannya secara positif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **b) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompensasi semakin meningkat maka kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung semakin meningkat. Dalam peningkatan kinerja, terdapat kompensasi yang mempengaruhi dari kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara karyawan dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran

perusahaan. Kompensasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan pegawai akan tercapai.

#### **c) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik semakin baik maka kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung semakin meningkat. Lingkungan kerja fisik yang menyenangkan sangat penting dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan, dikatakan lingkungan kerja fisik yang baik jika pegawai dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak. Lingkungan kerja fisik yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan bagi karyawan memperoleh kepuasan dalam pelaporan kerjanya.

## **VI. KESIMPULAN**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka penelitian mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung, Bali dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tri Bhakti Advertising Badung. Hal ini berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik maka

kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

- b) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tri Bhakti Advertising Badung. Hal ini berarti bahwa jika kompensasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
- c) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tri Bhakti Advertising Badung. Hal ini berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik semakin baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

## 2. Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

- a) Penelitian terbatas pada karyawan CV. Tri Bhakti Advertising Badung yang hanya berjumlah 31 orang, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian selanjutnya perlu dikembangkan dengan objek yang lebih luas.
- b) Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan masih banyak faktor

lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan penulis pada CV. Tri Bhakti Advertising Badung berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, maka penulis menyarankan kepada atasan CV. Tri Bhakti Advertising Badung agar selalu terbuka dalam menerima setiap kritikan yang diberikan oleh karyawan karena dari kritikan tersebut karyawan menyampaikan keluh kesahnya dalam melakukan pekerjaan yang mempengaruhi kinerjanya. Selain itu, peneliti juga menyarankan agar atasan dari CV. Tri Bhakti Advertising Badung selalu memberikan motivasi kerja kepada karyawan.
- b) Untuk meningkatkan kompensasi, maka penulis menyarankan kepada atasan CV. Tri Bhakti Advertising Badung agar memperhitungkan kembali gaji yang diterima setiap karyawan supaya sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan. Selain itu CV. Tri Bhakti Advertising Badung bisa memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan mampu melampaui target kerja yang diberikan oleh perusahaan.
- c) Untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik, maka penulis menyarankan kepada atasan CV. Tri Bhakti Advertising Badung agar menambah penerangan di ruang kerja agar karyawan bisa

bekerja dengan baik tanpa harus kekurangan cahaya. Selain itu, penulis juga menyarankan agar selalu menjaga kebersihan di area tempat kerja karena jika lingkungan kerja tidak bersih, itu akan menghambat kinerja karyawan.

- d) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis menyarankan agar CV. Tri Bhakti Advertising Badung memperhatikan kembali gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan terlebih dalam hal keterbukaan menerima masukan dan kritikan dari karyawan. Kompensasi yang diberikan CV. Tri Bhakti Advertising Badung kepada karyawan agar ditinjau kembali terutama banyak karyawan yang kerja di luar jam kerja, agar diberikan uang lembur. Selain itu, lingkungan kerja di CV. Tri Bhakti Advertising Badung agar di perhatikan terutama pada kebersihan dan kelembaban udara di ruangan kerja, karyawan merasa kurang nyaman karena area kerja yang kurang bersih dan sirkulasi udara yang kurang bagus

#### DAFTAR PUSTAKA

- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Ksu Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *Values*, 2(3).
- Fuanida. 2021. Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 4, No. 6, pp. 38-50
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 2.5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan. 2020. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara
- Haslindah. 2020. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Skpd Di Kabupaten Sidenreng Rappang. Invoice: *Jurnal Ilmu Akuntansi*, Vol.2, No. 2, pp. 90–121
- Marnisah. 2019. *Manajemen SDM Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.
- Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas*

- Kerja.Bandung, Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2020. *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani. 2020. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sunyoto. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Center for Academic Publishing Service Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tjahjawati. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. Politeknik Negeri Bandung - Departmen Admininstrasi Niaga*, Vol 3, No.3, pp. 24.
- Tika. 2021. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Thoha. 2019. *Kepemimpinan Dalam Mananjemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Iptian. 2020. The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol 7, No. 8, pp. 145-15.
- Erni. 2020. The Influence Of Leadership Style, Communication, Training, Work Ethos, And Individual Characteristics On Employees Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administrtion ( JEBAS)*. Vol 3, No. 2, pp 474-487.
- Agustina. 2023. The Effect of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance at PT.Vadhana International Palembang Branch Authors. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, Vol 3, No. 2, pp. 62-68.
- Puspitawati, N. M. D. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mercure Bali Harvestland Kuta–Badung. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2).
- Rini, K. D. R., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan

Kepemimpinan  
Partisipatif terhadap  
Kinerja Karyawan Pada  
CV Monastri Denpasar.  
*EMAS*, 3(4), 150-168.