

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DYANA VILLAS, DI SEMINYAK

**I Gede Yonatan Rudy Setiawan¹
Ni Ketut Sariyathi²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: rudy_yonatan@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Dyana Villas di Seminyak. Penelitian ini menggunakan riset kualitatif yaitu dengan menggunakan *survey* dan kuesioner terhadap 46 responden. Ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel kompensasi finansial, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Dyana Villas di Seminyak. Hasil berikutnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel kompensasi finansial, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Dyana Villas di Seminyak. Variabel lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Dyana Villas di Seminyak.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation, participative leadership and physical work environment on employee performance at Dyana Villas in Seminyak. This study used a qualitative research using surveys and questionnaires to 46 respondents. It was found that there is positive and significant variables simultaneously between financial compensation, participative leadership and physical work environment on employee performance at Dyana Villas in Seminyak. The next results show that there is positive and significant partial compensation between financial variables, participative leadership and physical work environment on employee performance at Dyana Villas in Seminyak. Physical working environment variable is a variable that is most dominant influence on the performance of employees at Dyana Villas in Seminyak.

Keywords : *Financial compensation, Participative Leadership, Physical Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap serta kompeten di bidangnya (Obasan, 2012). Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan atau minimal tetap dapat bertahan (Gani, 2009). Kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Hameed dan Waheed, 2011).

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta pastinya menginginkan kinerja yang baik dari pegawainya. Penilaian serta pengukuran kinerja dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih oleh pegawai, yang dilakukan secara berkala oleh pimpinan guna mengetahui perilaku serta hasil kinerja yang dicapai pegawainya (Obasan, 2102).

Dyana villa merupakan salah satu usaha jasa akomodasi pariwisata yang beroperasi di Jalan Caplak tanduk Gang Bunga Kecil Seminyak, Kuta, Bali. Karyawan yang bekerja pada Dyana villa berjumlah sebanyak 46 orang karyawan dan 1 orang *General Manager*. Jumlah karyawan pada Dyana villa dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Jumlah Karyawan Dyana villa, Tahun 2013

No	Departemen	Jumlah Karyawan (Orang)
1	<i>General Manager</i>	1
2	<i>Front Office Department</i>	5
3	<i>Accounting Department</i>	5
4	<i>Sales Department</i>	3
5	<i>Marketing and Communication Department</i>	3
6	<i>Personnel/HRD Department</i>	5
7	<i>Engineering Department</i>	4
8	<i>Housekeeping Department</i>	7
9	<i>Food and Beverage Department</i>	7
10	<i>Pool and Spa Department</i>	5
11	<i>Security Department</i>	2
Jumlah		47

Sumber : Dyana villa, Tahun 2013

Semakin tumbuhnya jumlah villa di Bali menuntut Dyana villa untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing. Keunggulan kompetitif ini, mutlak diperlukan Dyana villa dalam bersaing dengan villa lainnya. Keunggulan kompetitif dapat diperoleh apabila Dyana villa mampu memuaskan konsumennya, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang maksimal. Melalui observasi masalah kinerja karyawan yang ditemukan pada Dyana villa dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Jumlah Keluhan Tamu Dyana Villa Tahun 2013

Masalah Kinerja	Jumlah Keluhan Tamu	
	Dyana Villa	
	Keluhan	Persentase (%)
Penyajian Makanan dan minuman	6	10,34
Keterlambatan pelayanan	17	29,31
Kurang ramahnya pelayanan	9	15,51
Keterampilan karyawan dalam pelayanan	15	25,86
Kebersihan kamar	11	18,96
Total	58	100

Sumber : Dyana villa (Data diolah, 2013)

Tabel 2 menjelaskan bahwa masalah kinerja yang mengakibatkan terjadinya keluhan pelanggan pada Dyana Villa. Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi (Demet *et al.*, 2012). Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Feng *et al.*, 2009). Chun *et al.* (2012) menyatakan setiap pencapaian kinerja selalu diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran maupun pekerjaan yang lebih baik.

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial (Siagian, 2007:127).

Rivai (2006:261) menyatakan kinerja yang rendah juga disebabkan oleh masalah kompensasi finansial dalam suatu perusahaan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lebih lanjut Khan *et al.* (2012), mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Menurut Riyadi (2011) kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materi/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. Sutrisno (2009:189) menyatakan pemberian kompensasi yang layak bukan saja mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja sehingga kinerja karyawan akan merosot.

Riyadi (2011) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hameed dan Waheed (2011) pada hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan dalam keberhasilan perusahaan atau organisasi tergantung pada kinerja karyawannya, oleh karena itu perusahaan biasanya menginvestasikan sejumlah uang untuk membangun karyawannya salah satunya melalui kompensasi yang diberikan. Penelitian Abbas dan Sara (2009) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil observasi di Dyana Viila menunjukkan bahwa kompensasi finansial masih kurang dirasakan oleh karyawan, karena pada tingkat pekerjaan berbeda gaji yang diterima oleh pegawai sama rata.

Turunnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh masalah kompensasi finansial, juga disebabkan oleh masalah kepemimpinan. Menurut Siagian

(2007:97) seorang pemimpin harus dapat mewujudkan kepuasan kerja karyawannya. Situasi ini menunjukkan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, itu semua bergantung pemimpin, oleh karena itu diperlukan suatu pendekatan ke karyawan agar pemimpin dapat memberikan pengaruhnya kepada karyawan (Hameed dan Waheed, 2011). Menurut Putra, dkk. (2013) Kepemimpinan juga sangat berkaitan dengan keberhasilan kinerja dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan (Gani, 2009).

Menurut Mangkunegara (2007:278) gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya dimana seorang pemimpin melibatkan seluruh karyawannya dalam pengambilan keputusan, sehingga ada kesan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif ini dapat menumbuhkan rasa demokrasi yang tinggi. Situasi ini juga akan berpengaruh terhadap karyawan, mereka merasa dihargai karena mereka dilibatkan langsung dalam pengambilan kebijakan. Sutrisno (2009:216) menyatakan bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Raharjo (2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya partisipatif dan orientasi prestasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Raharjo (2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya partisipatif dan orientasi prestasi berpengaruh positif dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan ini dipertegas oleh Huang *et al.* (2010) yang

mengungkapkan kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan tingkat bawah. Muhammad (2009) mengatakan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan dan mampu menunjang kinerja karyawan.

Melalui observasi di Dyana villa dilihat bahwa pimpinan kurang melakukan diskusi dalam mengambil keputusan menyangkut kepentingan bersama, tidak adanya tugas yang jelas untuk karyawan didalam menjalankan pekerjaannya seperti masih terjadinya *miss* komunikasi soal tugas yang mengakibatkan karyawan masih mengalami kebingungan dalam mengaplikasikan maksud dari pimpinan yang dikarenakan pimpinan kurang jelas di dalam memberikan wewenang dan tanggung jawabnya.

Turunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh masalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu gejala fisik yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 2006:183). Menurut Parlinda (2003:138) lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan bekerja (Muhammad, 2009)

Gani (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Chandrasekar (2011)

dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dengan ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja seperti udara yang tidak sehat, pencahayaan yang tidak baik, kebisingan serta hal lainnya akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga mengakibatkan tingkat kesalahan karyawan meningkat, motivasi bawahan rendah dikarenakan kesehatan yang menurun dimana pada akhirnya mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Melalui observasi ditemukan masalah lingkungan kerja fisik yang terjadi pada Dyana villa yaitu, penempatan barang seperti lemari, kursi dan meja pada ruang kerja yang kurang tepat dan terkesan sembarangan khususnya pada bagian *front office* dan HRD, sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal, masih terdengarnya suara bising mengingat lokasi Dyana villa berada di kawasan wisata hiburan malam dan kebersihan lingkungan kerja yang kurang terjaga sehingga masih terlihat kotoran dan debu yang tidak enak untuk dipandang.

Berdasarkan pemaparan di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi finansial, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dyana villa.

H₂ : Kompensasi finansial, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dyana villa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan ini dilakukan di Dyana Villa, yang berlokasi di Jalan Caplak Tanduk Gang Bunga Kecil Seminyak, Kuta, Bali karena berdasarkan hasil observasi ditemukan masalah mengenai kinerja karyawan yang menurun pada perusahaan menyebabkan pelayanan kurang maksimal. Objek dari penelitian ini adalah bidang perilaku organisasi yaitu pengaruh kompensasi finansial, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Dyana Villa.

Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang kinerja karyawan, data kompensasi finansial, data kepemimpinan partisipatif dan data lingkungan kerja fisik dan data sekunder penelitian ini adalah berupa laporan yang telah dibuat oleh perusahaan seperti, jumlah karyawan Dyana villa dan data sejarah perusahaan serta struktur organisasi yang telah didokumentasikan oleh perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dyana Villa. Teknik pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Riduwan dan Sunarto, 2007:17). Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 46 orang dengan kriteria inklusi yaitu bersedia mejadi responden dan merupakan karyawan Dyana villa

Data penelitian ini dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden. Skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala Likert 5 poin yang disebarkan secara langsung kepada

responden. Uji validitas, uji reliabilitas dan analisis faktor konfirmatori digunakan untuk meneliti apakah kuesioner yang sudah disebarakan tersebut akurat dan layak diteliti dan digunakan lebih lanjut.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji simultan (F-test) dan uji parsial (t-test) untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas menjadi uji asumsi klasik dalam penelitian ini serta analisis *Standardized Coefficients Beta* digunakan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian ini dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Tabel 3 berikut memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan umur yang didominasi oleh responden yang berusia 16-25 tahun.

Tabel 3. Distribusi Responden Menurut Umur

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	16-25	24	52,17
2	26-35	16	34,78
3	36-45	4	8,69
4	46-60	2	4,34
Jumlah		46	100

Sumber: Dyana Villa, 2013

Tabel 4 memperlihatkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Tabel 4 di bawah ini menunjukkan responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	29	63,05
2	Perempuan	17	36,95
Jumlah		46	100

Sumber: Dyana Villa, 2013

Tabel 5 memperlihatkan distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir dan diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki pendidikan Sarjana (S.1) paling banyak dan mendominasi seluruh responden.

Tabel 5. Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SLTP	5	10,86
2	SLTA	7	15,21
3	Diploma 3 (D.3)	12	26,08
4	Sarjana (S.1)	22	47,82
Jumlah		46	100

Sumber: Dyana Villa, 2013

Hasil uji validitas dalam penelitian ini ditemukan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih tinggi dari nilai 0,30. Hal ini menggambarkan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini terbukti *valid*. Secara lebih rinci, hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel 6 di bawah ini dan terlihat bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan *valid* dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
1	Kompensasi finansial (X_1)	X1.1	0,836	Valid
		X1.2	0,767	Valid
		X1.3	0,820	Valid
		X1.4	0,738	Valid
		X1.5	0,798	Valid
2	Kepemimpinan partisipatif (X_2)	X2.1	0,886	Valid
		X2.2	0,596	Valid
		X2.3	0,635	Valid
		X2.4	0,726	Valid
		X2.5	0,903	Valid
3	Lingkungan kerja fisik (X_3)	X3.1	0,640	Valid
		X3.2	0,720	Valid
		X3.3	0,360	Valid
		X3.4	0,444	Valid
		X3.5	0,500	Valid
4	Kinerja (Y)	Y1	0,749	Valid
		Y2	0,785	Valid
		Y3	0,786	Valid
		Y4	0,704	Valid
		Y5	0,751	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

Pada uji reliabilitas yang dilakukan terhadap setiap instrumen penelitian memperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari nilai 0,6. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Secara lebih rinci, hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kompensasi finansial (X_1)	0,842	<i>Reliabel</i>
2	Kepemimpinan partisipatif (X_2)	0,810	<i>Reliabel</i>
3	Lingkungan kerja fisik (X_3)	0,737	<i>Reliabel</i>
4	Kinerja (Y)	0,803	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil uji yang ditunjukkan Tabel 8 memperlihatkan semua variabel memiliki $KMO > 0,5$. Hal ini menyimpulkan bahwa masing-masing variabel

memiliki kecukupan sampel untuk analisis faktor. Pada Tabel 9 Nilai MSA masing-masing variabel lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti masing-masing model layak digunakan dalam analisis faktor. Pada tabel 10 nilai *Persentase of Variance* masing-masing variabel sudah lebih besar dari 60 persen. Hal ini berarti faktor dari masing-masing variabel memiliki kelayakan untuk menjelaskan variabel faktornya.

Tabel 8. Nilai KMO (*Kaiser Meyer Olkin*)

No	Variabel	KMO	Ket.
1	Kompensasi finansial (X_1)	0,830	Valid
2	Kepemimpinan partisipatif (X_2)	0,677	Valid
3	Lingkungan kerja fisik (X_3)	0,765	Valid
4	Kinerja (Y)	0,767	Valid

Sumber : Data diolah 2014

Tabel 9. Nilai MSA (*Measures of Sampling Adequacy*)

No	Variabel	Item Pernyataan	Nilai MSA
1	Kompensasi finansial	$X_{1,1}$	0,797
		$X_{1,2}$	0,843
		$X_{1,3}$	0,818
		$X_{1,4}$	0,823
		$X_{1,5}$	0,892
2	Kepemimpinan partisipatif	$X_{2,1}$	0,604
		$X_{2,2}$	0,584
		$X_{2,3}$	0,883
		$X_{2,4}$	0,933
		$X_{2,5}$	0,617
3	Lingkungan kerja fisik	$X_{3,1}$	0,896
		$X_{3,2}$	0,689
		$X_{3,3}$	0,829
		$X_{3,4}$	0,908
		$X_{3,5}$	0,714
4	Kinerja	Y_1	0,823
		Y_2	0,733
		Y_3	0,793
		Y_4	0,810
		Y_5	0,690

Sumber : Data diolah, 2014

Tabel 10. Nilai *Percentage of Variance*

No	Variabel	PCA	<i>Percentage of Variance</i>
1	Kompensasi finansial (X_1)	3,122	62,438
2	Kepemimpinan partisipatif (X_2)	2,833	56,659
3	Lingkungan kerja fisik (X_3)	2,787	55,735
4	Kinerja (Y)	2,832	56,634

Sumber : Data diolah, 2014

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini memperoleh temuan bahwa variabel – variabel penelitian telah memenuhi syarat normalitas dengan nilai *Aysmp. Sig.* sebesar 0,961 setelah diuji dengan program SPSS. Pada uji multikolinearitas juga menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut karena nilai *tolerance* dan VIF masing-masing menunjukkan nilai *tolerance* yang dimiliki seluruh variabel bebas lebih tinggi dari nilai 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 sesuai dengan tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas (*Tolerance* dan *VIF*)

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi finansial	0,452	2,211
Kepemimpinan partisipatif	0,611	1,637
Lingkungan kerja fisik	0,646	1,548

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dalam penelitian ini karena seluruh nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian dengan metode *Glejser* memperoleh nilai α lebih dari 0,05 terhadap absolut residual (*Abs_Res*) secara parsial, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen sesuai dengan yang ditunjukkan pada nilai signifikan variabel kompensasi finansial sebesar

0,598, variabel kepemimpinan partisipatif sebesar 0,339 serta variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,456.

Tabel 12 berikut menjelaskan rangkuman hasil analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS :

Tabel 12. Rangkuman Hasil Penelitian

Variabel			<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t	Sig
	B	Std. error			
(constant)	0,000	0,091	0,000	0,000	1,000
Kompensasi finansial (X1)	0,431	0,136	0,431	3,164	0,003
Kepemimpinan partisipatif (X2)	0,401	0,138	0,401	2,907	0,006
Lingkungan kerja fisik (X3)	0,494	0,114	0,494	4,331	0,000
Dependen variable	: Kinerja				
F Statistik	: 25,632				
Sig F	: 0,000				
R ²	: 0,647				
Adjusted R ²	: 0,622				

Sumber : Data diolah, 2014

Tabel 12 tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai R² sebesar 0,647 menunjukkan bahwa sebesar 64,7 persen variabel kinerja karyawan dipengaruhi bersama-sama oleh variabel kompensasi finansial, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya senilai 35,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Nilai koefisien regresi (X1) yang bernilai positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} (3,164) dengan tingkat signifikansi (0,000). Karena nilai signifikan uji $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dyana villa. Hal ini

sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011), Waheed (2011) dan penelitian Abbas dan Sara (2009).

Nilai koefisien regresi (X2) yang bernilai positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} (2,907) dengan tingkat signifikansi (0,000). Karena nilai signifikan uji $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dyana Villa. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2006), Huang *et al.* (2010), Fitriani (2013) dan penelitian Mohammad (2010).

Nilai koefisien regresi (X3) yang bernilai positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} (4,331) dengan tingkat signifikansi (0,000). Karena nilai signifikan uji $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dyana Villa. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Gani (2009), Yusa (2011) dan Chandrasekar (2011).

Hasil analisis uji F menunjukkan F_{hitung} (25,632) $>$ F_{tabel} (2,84) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi finansial, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dyana Villa. Hipotesis pertama yang menyatakan “kompensasi finansial, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dyana Villa” terbukti.

Hasil analisis *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel lingkungan fisik sebesar 0,494. Hasil itu menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini. Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel kompensasi finansial, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Dyana Villa.

Kesimpulan kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel kompensasi finansial, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Dyana Villa.

Kesimpulan ketiga, variabel lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang berpengaruh dominan, dinilai dari tata letak ruang kerja, tingkat kebersihan, ketenangan di tempat kerja, keamanan dan kenyamanan, dan pertukaran suhu udara pada Dyana Villa.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Saran pertama, manajemen Dyana Villa hendaknya lebih memperhatikan kompensasi finansial yang diterima karyawan dan secara keseluruhan karyawan memberikan respon yang baik meskipun pemberian insentif masih perlu untuk ditingkatkan

Saran kedua, Sebaiknya pimpinan perusahaan agar mampu menerapkan kepemimpinan partisipatif dengan memiliki keterbukaan dan mampu membangun dan membina karyawan didalam bekerja.

Saran ketiga, pihak manajemen diharapkan lebih menjaga lingkungan kerja yang ada pada Dyana Villa, karena secara keseluruhan karyawan memberikan respon yang sudah baik terhadap lingkungan kerja dan bila mungkin dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

Saran terakhir dan ditujukan pada peneliti selanjutnya adalah peneliti selanjutnya hendaknya menggunakan teknik analisis data yang lain seperti *SEM*, *Path Analysis* dan Analisis Faktor. Peneliti selanjutnya juga disarankan agar bisa mengambil lebih banyak responden, karena dengan jumlah responden sebanyak 46 orang akan sulit digeneralisasikan ke dalam responden yang lebih banyak.

REFERENSI

- Abbas, Q. & Sara, Y. 2009. Influence Leadership Against Employee Performance Development In Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 47 (2), pp: 269-292.
- Chandrasekar, K. 2011. Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations. *Internasional Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1 (1), pp: 1-19.
- Chun-Fang Chiang and Tsung-ShengHsieh. 2012. The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 3 (1), pp:180–190.
- Demet Leblebici. 2012. Impact of workplace quality on employee's productivity: case study of a Bank in Turkey. *Journal of Busines, Economic and Finance*, 1 (1), pp: 2146-7943.
- Feng, Y., Foster, S., & Heling, G. 2009. Study on the impact of societal cultural orientations on employee performance evaluation practices in business organization: The case of China. *Cross-Cultural Management: An International Journal*, 16 (2).
- Fitriani. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi Kalimantan timur. *jurnal administrasi Negara*, 3 (1), h: 989-1002.
- Gani, A. 2009. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7 (1), h: 220-228.
- Hameed, A., & Waheed, A. 2011. Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *Internasional Journal of Business and Social Science*, 2 (13), pp: 224-229.
- Huang, X., Iun, J., Liu, A., & Gong, Y. 2010. Does participative leadership enhance work performance by inducing empowerment or trust? The differential effects on managerial and non-managerial subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 122-143.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. 2012. Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *Journal of Business Management*, 6 (7), pp: 2697-2705.

- Mangkunegara, Prabu. 2007. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Aslam Khan. 2009. Task Impact on Financial Institutions Employee Performance. *Journal of Scientific Research*, 27 (4), pp: 479-487.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Adisi Indonesia.
- Obasan, Kehinde A. 2012. Effect of Compensation Strategy on Corporate Performance: Evidence from Nigerian Firms. *Research Journal of Finance and Accounting*, 3 (7), pp: 37-44.
- Parlinda, Vera dan M.Wahyuddin. 2003. Pengaruh kepemimpinan, Motivasi pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kota Surakarta.
- Putra, C. B. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2 (2).
- Raharjo, S. T., & Nafisah, D. 2006. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi empiris pada departemen agama kabupaten Kendal dan departemen agama kota Semarang). *Jurnal manajemen dan organisasi*, 3 (2), h: 69-81.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 13 (1), pp: 40-45.
- Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Yusa Dharmawan. 2011. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan hotel nikki Denpasar, Universitas Udayana, Denpasar.