

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Makmur di Kecamatan
Ngantang)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

YUDHA PRATAMA APRIANSYAH

NPM 22101092057



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

MALANG

2025

RINGKASAN

Yudha Pratama Apriansyah, 2025, **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Unit Desa Sumber Makmur Di Kecamatan Ngantang).**” Dosen Pembimbing I : Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si, Dosen Pembimbing II : Rio Era Deka, S.Pd., M.M.

Tujuan dari riset tersebut adalah guna meneliti dampak kondisi kerja, kompensasi serta gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai. Penelitian yang diterapkan yaitu menggunakan cara penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan informasi memanfaatkan pendekatan *Simple Random Sampling*, populasi sebanyak 230 karyawan serta sampel yang diterapkan pada studi tersebut yaitu seluruh pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Makmur di Kecamatan Ngantang sejumlah 146 karyawan, metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dengan media *google form* analisis data menggunakan *software* SPSS 25. Analisis informasi dilakukan memakai uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik. analisis regresi berganda, uji hipotesis, serta koefisien determinasi.

Perolehan dampak ini menyatakan bahwa variabel kondisi kerja (X1) berdampak pada performa pegawai (Y), variabel kompensasi (X2) berdampak pada performa pegawai (Y) serta variabel gaya kepemimpinan (X3) berdampak pada performa pegawai (Y). Perolehan uji t menyatakan bahwa H_a disetujui serta H_o ditentang yaitu dalam individu variabel kondisi kerja, imbalan serta tipe kepemimpinan berdampak yang relevan pada performa pegawai.

Hasil uji F menunjukkan ada dampak antar variabel independen (Kondisi Kerja, Imbalan, serta Tipe Kepemimpinan) berpengaruh secara simultan pada variabel (Performa Pegawai), maka H_a disetujui serta H_o ditolak. Hasil Koefisien Determinasi membuktikan jika *R Square* 0,976 bermakna seluruh variabel bebas yaitu Kondisi Kerja (X1), Imbalan (X2) serta Tipe Kepemimpinan (X3) memberikan kontribusi gabungan sebesar 97,6% pada variabel Performa Pegawai (Y), sedangkan sisa taraf sebanyak 2,4% terdapat pengaruh dari variabel sisa yang tidak termasuk pada riset tersebut.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Yudha Pratama Apriansyah, 2025, “The Influence of Work Environment, Compensation and Leadership Style on Employee Performance (Study on Employees of the Sumber Makmur Village Unit Cooperative in Ngantang District).” Supervisor I: Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si., Supervisor II: Rio Era Deka, S.Pd., M.M.

The purpose of this research was to examine the impact of working conditions, compensation, and leadership style on employee performance. The research employed quantitative research methods. The information collection technique utilized a simple random sampling approach. The population was 230 employees, and the sample used in the study was all 146 employees of the Sumber Makmur Village Unit Cooperative (KUD) in Ngantang District. The data collection method used a questionnaire using Google Forms, and data analysis used SPSS 25 software. Information analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination.

The results indicate that the working conditions variable (X1) impacts employee performance (Y), the compensation variable (X2) impacts employee performance (Y), and the leadership style variable (X3) impacts employee performance (Y). The t-test results indicate that H_a is accepted and H_o is rejected, specifically in individuals. The variables of working conditions, rewards, and leadership type have a relevant impact on employee performance.

The F-test results indicate that the independent variables (Working Conditions, Rewards, and Leadership Type) simultaneously influence the variable (Employee Performance). Therefore, H_a is accepted and H_o is rejected. The Coefficient of Determination results show that the R-square of 0.976 indicates that all independent variables—Working Conditions (X1), Rewards (X2), and Leadership Type (X3)—contribute a combined 97.6% to the Employee Performance variable (Y). The remaining 2.4% is influenced by other variables not included in the study.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yaitu komponen krusial pada sebuah perkumpulan sebab sumber daya manusia mendukung terwujudnya dan berlangsungnya organisasi sesuai dengan sasaran yang hendak diraih. Tanpa keberadaan sumber daya manusia maka suatu hal akan menghadapi kesulitan organisasi dalam upaya meraih tujuannya dengan baik. Di Indonesia, koperasi dibangun sebagai usaha bersama dalam rangka menyejahterakan warga serta penduduk luas (Herawati & Sari, 2021). Koperasi Unit Desa (KUD), sebagai pusat ekonomi di wilayah kampung, menghadapi ancaman dalam mewujudkan dirinya sebagai entitas bisnis yang kuat, yang sanggup mengimplementasikan asas-asas koperasi di Indonesia serta menjalankan tujuan internal memampukan perekonomian masyarakat (Handayani & Rahmadania, 2020). Menurut Data Katalog Indonesia (2022) terdapat 1.540 koperasi aktif di Kabupaten Malang, dan sekitar 32 diantaranya adalah KUD yang bergerak di berbagai sektor.

Pemerintah Indonesia saat ini berupaya menciptakan sumber daya manusia yang unggul untuk mendukung Pembangunan nasional dan meningkatkan daya saing global. SDM yang berkualitas juga berkontribusi dalam peningkatan taraf hidup masyarakat dan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, Sumber daya manusia menjadi aspek penting yang harus dikuasai dan dikelola perusahaan, sebab mereka yang merancang tujuan, menciptakan inovasi, dan bekerja untuk mencapai visi perusahaan. Sumber daya tersebut dapat menjadikan sumber daya

lain bisa berfungsi secara optimal. Organisasi atau perusahaan tidak akan mampu meningkatkan produktivitas maupun mencapai keuntungan yang maksimal jika tak ada pegawai yang berkemampuan, mampu serta berkomitmen (Rumawas, 2018). Setiap instansi, baik internal maupun pemerintah, memiliki target yang ingin diraih. Secara fundamental, tujuan utama sebuah instansi ialah mendapatkan profit. Oleh karena itu, instansi yang ingin bertanding wajib mempunyai pengelolaan yang ampuh, sebab pengelolaan yang bagus, tujuan perusahaan akan lebih ringan terjangkau (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Performa pegawai adalah ukuran ukuran kesuksesan individu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya pada suatu periode waktu tertentu. Kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian individu tetapi juga menggambarkan efektivitas organisasi dalam mencapai targetnya. Evaluasi kinerja diperlukan sebagai bentuk umpan balik bagi karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja (Chairunnisah et al., 2021). Tetapi makin banyak suatu instansi, semakin banyak pegawai yang berprofesi di dalamnya, sehingga sangat mungkin munculnya persoalan yang ada tercakup serta permasalahannya dari manusia nya itu sendiri. Banyak permasalahan yang bergantung dari komunitas yang para pegawai tersebut berada. Tingkat kesadaran pegawai yang semakin bertambah maka permasalahan yang akan muncul terus-menerus. Makin bervariasi taraf yang dihadapi oleh karyawan, makin tambah juga pertengkaran makin membesar. Permasalahan yang sering muncul pada karyawan itu sendiri seperti lingkungan kerja yang kurang memadai, melakukan

hak kompensasi di luar batas, dan kepemimpinan yang kurang maksimal. Penyelesaian seluruh permasalahan ini sangat bergantung bagi manajerial mengenai pentingnya suatu pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) demi terwujudnya sasaran instansi.

Lingkungan kerja memegang peranan yang sangat signifikan pada bertambahnya performa pegawai. Lingkungan kerja terdiri dari aspek jasmani dan mental dapat berdampak ketenteraman serta kemampuan pegawai. Suasana kantor yang tenteram mampu menunjang pelaksanaan tugas sehingga karyawan merasa termotivasi dan kinerja mereka dapat meningkat. Namun, dalam kenyataannya, ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan akibat lingkungan kerja yang kurang kondusif ini dapat berdampak serius terhadap semangat dan kinerja karyawan. Perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang maksimal guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Yanuari, 2019). Pembagian imbalan tidak sekadar memberi manfaat bagi pegawai, melainkan hal tersebut bisa memiliki tingkat kepentingan yang setara bisa mendongkrak performa pegawai agar sasaran dapat diraih secara maksimal. Penghargaan yang layak dan sepadan dengan kontribusi karyawan dapat mengoptimalkan loyalitas serta rasa puas dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan wajib merancang struktur kompensasi yang efektif supaya sasaran perusahaan bisa terealisasi dengan lebih efektif dan efisien (Arifudin, 2019). Manajer juga perlu mengarahkan pegawai secara akurat dalam melaksanakan tugas. Ini sangat vital bila tidak ada arahan yang jelas, pegawai akan bekerja tanpa panduan pasti. Akibatnya, performa mereka tidak akan terlihat, bahkan setelah

manajer menyerahkan imbalan. Pemimpin dan manajer terutama di tingkat tertinggi memainkan peran krusial penentu sukses tidaknya suatu lembaga/perusahaan. Kepemimpinan ini pada umumnya berfungsi sebagai dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak para anggotanya untuk melakukan suatu pekerjaan demi tercapainya tujuan tertentu. Oleh karena itu pemimpin adalah faktor penting yang berperan menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu usaha dan aktivitas bersama, baik dalam bentuk organisasi sosial, lembaga pemerintahan, maupun badan korporasi dan perusahaan dagang (Erlangga, 2018). Pemimpin harus memiliki strategi kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan agar meningkatkan produktivitas serta efisiensi kerja.

KUD Sumber Makmur Ngantang dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki jumlah karyawan yang lebih besar, unit usaha yang lebih beragam, serta kompleksitas dalam pengelolaan SDM dan kinerja.

Tabel 1 Perbandingan KUD

Perbandingan	KUD Sumber Makmur Ngantang	KUD Karangploso	KUD Batu
Sistem Pengelolaan SDM	Rekrutmen lebih sistematis meskipun berbasis keluarga	Tradisional, berbasis keluarga dan kenalan	Cenderung tradisional, fokus pada lingkungan sekitar
Kinerja Koperasi	Kinerja lebih baik secara keseluruhan	Stabil	Stabil, dengan fokus pada produk utama

Sumber : www.kompasiana.com

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) terbukti menjadi faktor kunci dalam keberhasilan koperasi. Perbandingan antara KUD Karangploso, KUD

Batu, dan KUD Sumber Makmur Ngantang menunjukkan bahwa koperasi yang memiliki sistem pengelolaan SDM yang lebih modern dan sistematis cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. KUD Sumber Makmur Ngantang, dengan sistem rekrutmen yang selektif, pengembangan SDM yang berkelanjutan, dan pemanfaatan teknologi yang tepat, menjadi contoh bagaimana pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi koperasi. Di sisi lain, KUD Karangploso dan KUD Batu masih memiliki ruang untuk perbaikan dalam hal pengelolaan SDM. Untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan koperasi penting bagi koperasi untuk menginvestasikan sumber daya yang cukup dalam pengembangan SDM, memodernisasi sistem pengelolaan, dan membangun budaya inovasi. Dengan demikian, koperasi dapat berperan lebih aktif dalam pembangunan ekonomi masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

KUD Sumber Makmur Ngantang merupakan badan usaha yang berasal dari program pemerintah yang bergerak di 8 bidang sektor bisnis pada KUD tersebut, yaitu: unit susu, pengembangan pakan ternak, transportasi, perdagangan serta pelayanan jasa, simpan pinjam, layanan teknis, klinik rawat inap, dan unit rokok. KUD Sumber Makmur tersebut memiliki karyawan 230 orang dan masing-masing karyawan dibagi di 7 bidang unit tersebut. Di antara 230 karyawan yang bekerja di KUD Sumber Makmur ini pastinya setiap individu memiliki sifat dan karakter yang beragam, mencerminkan peran, tanggung jawab, serta keunikan masing-masing.

Berdasarkan permasalahan yang didapat pada saat pra survey penelitian, menurut peneliti, sebagian karyawan di KUD Sumber Makmur Ngantang menunjukkan pola kerja yang kurang optimal, hal ini terlihat dari beberapa aktivitas kerja belum sepenuhnya mencerminkan efisiensi kedisiplinan. Di beberapa unit, produktivitas karyawan belum maksimal karena tidak adanya standar penilaian kinerja yang seharusnya diterapkan secara merata, sehingga hasil kerja antar unit menjadi tidak seimbang. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya efisiensi operasional dan pencapaian target unit kerja. dari sisi lingkungan kerja fisik, fasilitas ruangan kerja kurang memadai dengan tidak tersedianya pendingin udara yang membuat karyawan merasa kurang nyaman dan cepat lelah saat bekerja. Dari sisi lingkungan kerja non fisik, pengawasan kedisiplinan masih lemah. Hal ini tampak dari perilaku sebagian karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum waktu istirahat atau melakukan aktivitas di luar tugas tanpa adanya teguran dari atasan. Pemberian tunjangan pada KUD Sumber Makmur Ngantang tidak merata pada karyawannya, dan hanya diberikan yang mempunyai jabatan saja, hal ini diketahui melalui acuan pemberian tunjangan yang dilakukan pada KUD Sumber Makmur Ngantang.

Tabel 2 Acuan Pemberian Tunjangan

Nama Karyawan	Unit	Acuan Pemberian Tunjangan	Checklist	Jabatan
Mukhlis Khairi	BU & Personalia	Struktur Organisasi	✓	Kepala Bagian
Eko Bambang	BU & Personalia	Tidak Memenuhi Kriteria	✗	Staff
Ririn Rinawati	Admin BU & Personalia	Struktur Organisasi	✓	Admin

Nama Karyawan	Unit	Acuan Pemberian Tunjangan	Checklist	Jabatan
Agus Wibowo	Kepala Bagian Personalia	Struktur Organisasi	✓	Kepala Bagian
Abdul Rokim	Dairy Development Programme	Struktur Organisasi	✓	Kepala Bagian
Alvin Nanda Adiguna	Dairy Development Programme	Tidak Memenuhi Kriteria	×	Staff
Tutut Yulianti	Unit Klinik Rawat Inap	Fungsional Secara Fisik	✓	Kepala Unit
Rohmatul Karimah	Unit Klinik Rawat Inap	Tidak Memenuhi Kriteria	×	Staff
Sri Harianti	Unit Makanan Ternak	Struktur Organisasi	✓	Kepala Unit
Samsul Bahri	Unit Makanan Ternak	Tidak Memenuhi Kriteria	×	Staff
Yudiono	Unit Pengembangan Ternak	Fungsional Secara Fisik	✓	Kepala Unit
Edy Suryadin	Unit Perdagangan	Struktur Organisasi	✓	Kepala Bagian
Winarto	Unit Persusuan	Fungsional Secara Fisik	✓	Kepala Unit
Cucik	Unit Simpan Pinjam	Struktur Organisasi	✓	Admin
Rodiyah	Unit Transportasi	Struktur Organisasi	✓	Kepala Unit
Rudi Handoko	Unit Transportasi	Tidak Memenuhi Kriteria	×	Staff

Sumber : KUD Sumber Makmur Ngantang

Berdasarkan data tabel di atas, pemberian tunjangan di KUD Sumber Makmur Ngantang didasarkan pada struktur organisasi dan tuntutan fungsional secara fisik. Tunjangan diberikan kepada Kepala Unit, Kepala Bagian, dan Admin yang berjumlah 8 orang yang dianggap memiliki tanggung jawab lebih besar dalam mengoordinasi, mengawasi, serta melaksanakan administrasi unit serta

kepada karyawan di Unit Persusuan, Unit Makanan Ternak, dan Unit Transportasi karena menghadapi beban kerja fisik yang tinggi dengan jumlah 3 orang. 5 orang karyawan lainnya yang berstatus staf biasa tidak memperoleh tunjangan karena tidak memenuhi kriteria, baik dari sisi jabatan maupun tuntutan fisik pekerjaan. Gaya kepemimpinan di KUD Sumber Makmur Ngantang menunjukkan kurangnya ketegasan dalam menegakkan disiplin kerja, dimana atasan tidak memberikan sanksi atau tindakan yang tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan.

Tabel 3 Data Rekrutmen Karyawan Baru KUD Sumber Makmur Ngantang Tahun 2024

Status Rekrutmen	Jumlah Penerimaan Karyawan Baru	Keterangan
Kerabat/keluarga karyawan lama	4 orang	Diterima tanpa seleksi terbuka
Rekrutmen umum	2 orang	Hanya berdasarkan rekomendasi internal
Total	6 orang	Proses rekrutmen cenderung tidak transparan

Sumber : KUD Sumber Makmur Ngantang

Berdasarkan data rekrutmen karyawan baru pada tahun 2024, terlihat bahwa mayoritas karyawan baru yang diterima merupakan kerabat atau keluarga dari karyawan lama, yaitu sebanyak 4 orang. Sementara itu, hanya 2 orang yang diterima melalui jalur rekrutmen umum. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen di KUD Sumber Makmur Ngantang cenderung kurang transparan dan lebih mengutamakan faktor kedekatan keluarga dibandingkan seleksi berdasarkan kompetensi.

Riset terdahulu dari Nur Alam et al., (2023) yang bertajuk “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama” menunjukkan bahwa pendekatan manajerial yang dilaksanakan pada seorang manajer perusahaan menyerahkan dampak yang nyata pada motivasi serta produktivitas pegawai. Penelitian hal tersebut menyiratkan jika melalui menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif, karyawan merasa lebih diapresiasi serta dorongan untuk bekerja secara optimal. Perbedaan dari riset tersebut dibandingkan dengan riset terdahulu seperti yang dilakukan oleh Nur Alam et al., (2023) terletak pada variabel, penelitian terdahulu hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap performa pegawai, sementara riset tersebut mengkaji pengaruh tiga variabel, yaitu kondisi kerja, imbalan, serta tipe kepemimpinan pada performa individu pegawai dan simultan pada koperasi.

Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk menambah wawasan mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada koperasi, khususnya dalam konteks Koperasi Unit Desa (KUD). Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan literatur terkait dampak kondisi kerja, imbalan, serta tipe kepemimpinan pada performa pegawai dalam sektor koperasi yang memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan sektor bisnis lainnya.

Menurut gejala serta keterangan yang dipaparkan, hingga peneliti berminat buat melaksanakan riset pada tajuk **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”**

(Studi Pada Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Makmur di Kecamatan Ngantang).

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada pemaparan latar belakang permasalahan diatas, demikian rumusan masalah yang akan dirumuskan yaitu :

1. Apakah ada dampak yang cukup besar di kondisi kerja pada performa pegawai ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang cukup besar pada imbalan pada performa pegawai ?
3. Apakah ada dampak yang cukup besar pada tipe kepemimpinan pada performa pegawai ?
4. Apakah variabel kondisi kerja, imbalan, serta tipe kepemimpinan berdampak signifikan pada performa pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah tersebut, sasaran pada riset tersebut yaitu :

1. Untuk memahami serta mengkaji dampak secara signifikan pada kondisi kerja pada kinerja karyawan.
2. Untuk memahami serta mengkaji dampak secara signifikan pada imbalan pada performa pegawai.
3. Untuk memahami serta mengkaji dampak secara signifikan pada gaya

kepemimpinan pada performa pegawai.

4. Untuk memahami serta mengkaji dampak secara signifikan pada kondisi kerja, kompensasi serta gaya kepemimpinan pada performa pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Apabila sasaran pada penelitian tersebut terlaksana, sehingga diinginkan akan ada manfaat yang didapat, yakni :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Pihak Universitas Islam Malang

Riset tersebut diinginkan dapat menyampaikan pelengkap penjelasan, terpenting untuk mahasiswa Universitas Islam Malang serta bisa digunakan untuk acuan riset sebelumnya.

- b. Bagi Pihak Lain

Diperlukan tulisan ini bisa memperkaya pemahaman atau menjadi referensi yang menyajikan penjelasan, teruntuk bagi pembaca yang memiliki minat terhadap Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Studi tersebut bertujuan untuk dapat menyerahkan pandangan lain selaku referensi untuk pengambilan keputusan instansi atau lembaga untuk mengurus sumber daya manusia mereka.

E. Sistematika Pembahasan

1. BAB I : PENDAHULUAN

Dalam BAB I, peneliti memaparkan konteks dasar topik kondisi kerja, imbalan, tipe kepemimpinan, serta pengaruhnya pada performa karyawan

dalam KUD Sumber Makmur Ngantang, serta menguraikan relevansi dan urgensi pada riset tersebut.

2. BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam BAB II, peneliti mengulas berbagai landasan teoritis mengenai lingkungan kerja, kompensasi, serta gaya kepemimpinan, serta meninjau hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik.

3. BAB III : METODE PENELITIAN

Pada BAB III, peneliti menerangkan teknik riset untuk dipakai, desain riset, keseluruhan subjek riset, sebagian dari subjek penelitian, populasi penelitian, teknik pengumpulan data, dengan metode pengolahan serta interpretasi data.

4. BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti bisa memberikan penjelasan tentang ringkasan objek riset, gambaran umum masalah, penyajian dan analisis data, interpretasi, dan pembahasan riset dalam bab temuan dan pembahasan.

5. BAB V : PENUTUP

Pengkaji akan memberikan ringkasan dan rekomendasi diskusi di bab terakhir. Pengkaji berisi kontribusi pada data serta daftar Pustaka di bagian terakhir, yang berfungsi sebagai sumber daya bagi yang melakukan riset.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Mengacu dari penyelidikan informasi diskusi pada “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Unit Desa Sumber Makmur di Kecamatan Ngantang)”, sehingga bisa disimpulkan, dalam riset tersebut menggunakan cara kuantitatif. Pengumpulan data pada riset tersebut menggunakan pengamatan, konsultasi serta pengedaran kuisioner pada pegawai Koperasi Unit Desa Sumber Makmur Ngantang dengan sampel 146 responden. Berdasarkan uraian diatas maka bisa disimpulkan yaitu :

1. Kondisi Kerja berdampak baik serta besar secara parsial pada performa pegawai Koperasi Unit Desa Sumber Makmur Ngantang. Bisa dilihat pada taraf t jumlah lebih banyak pada t kolom ($10,656 > 1,655$). Dalam variabel kondisi kerja (X_1) memiliki nilai tertinggi pada indikator keamanan, sedangkan terdapat nilai terendah pada indikator sirkulasi. Dengan demikian, semakin baik kondisi kerja yang terjalin di koperasi, secara jasmani serta mental, lalu performa karyawan juga semakin bertambah.
2. Imbalan berdampak baik serta besar secara parsial pada performa pegawai Koperasi Unit Desa Sumber Makmur Ngantang. Bisa dilihat pada taraf t jumlah lebih banyak pada t kolom ($10,602 > 1,655$). Pada variabel kompensasi (X_2) taraf terbanyak terletak di indikator pengobatan, selain itu taraf terendah terletak indikator gaji. Dengan demikian, semakin adil dan

merata pemberian kompensasi kepada karyawan, baik berupa gaji, tunjangan, maupun fasilitas lain, sehingga performa menjadi meningkat yang dapat dicapai.

3. Tipe kepemimpinan berdampak baik serta besar secara individu pada performa pegawai Koperasi Unit Desa Sumber Makmur Ngantang. Bisa dilihat pada taraf t jumlah lebih banyak pada t kolom ($26,061 > 1,655$). Pada variabel gaya kepemimpinan (X_3) taraf terbanyak terletak di indikator tegas, selain itu taraf terendah terletak di indikator komunikasi. Dengan demikian bahwa semakin tegas dan komunikatif seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya, semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
4. Kondisi kerja, imbalan dan tipe kepemimpinan berdampak secara bersama-sama pada performa pegawai Koperasi Unit Desa Sumber Makmur Ngantang. Bisa terlihat pada nilai f hitung sejumlah 1931,479 lebih banyak dari f tabel 2,67 ($1931,479 > 2,67$) dengan memperoleh jenjang signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$. Jadi, ketiga variabel independen ini secara simultan mempunyai kontribusi yang sangat besar pada peningkatan performa pegawai di KUD Sumber Makmur Ngantang.

B. Saran

Merujuk pada hasil yang diperoleh dari riset, bisa dikemukakan usul yang diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan informasi bagi Koperasi Unit Desa Sumber Makmur Ngantang serta bagi pembaca yang hendak mengerjakan penelitian serupa, disarankan hal-hal berikut :

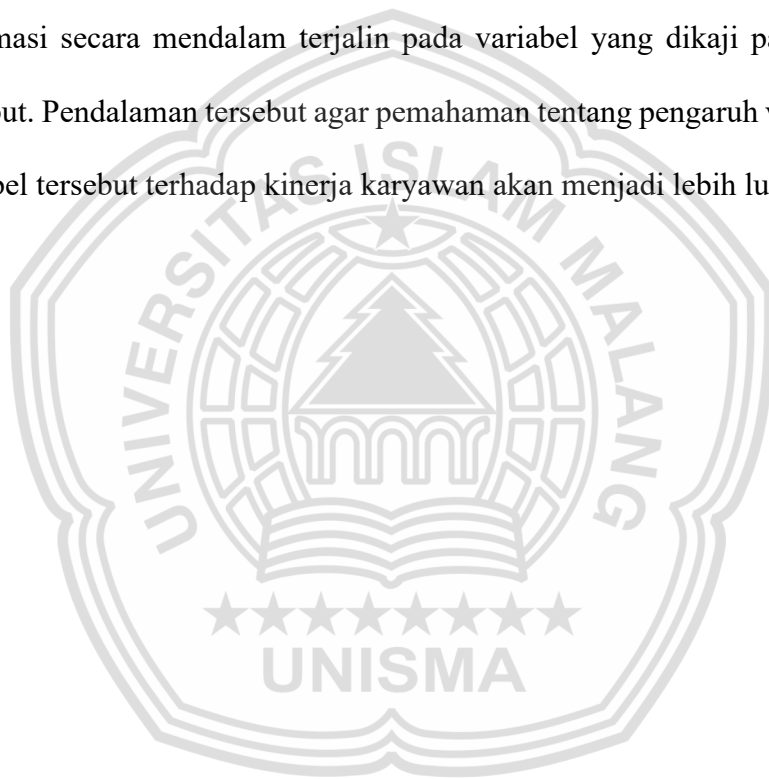
1. Bagi Koperasi Unit Desa Sumber Makmur Ngantang

- a. Kondisi kerja yang nyaman tentu akan memajukan kesenangan serta produktivitas pegawai dalam bekerja. Hal yang perlu diperhatikan dari segi sarana fisik yaitu ketersediaan ventilasi atau pendingin udara pada ruangan kerja yang kurang memadai. Dalam hal ini, pihak KUD Sumber Makmur sebaiknya meningkatkan kenyamanan ruangan melalui ventilasi yang baik, pencahayaan cukup, serta penambahan pendingin angin, akibatnya pegawai terasa tenteram serta bisa bertugas dengan fokus. Selain itu, pengawasan kerja juga krusial untuk mewujudkan suasana kerja yang taat.
- b. Imbalan yang merata tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang perlu diperhatikan dari segi pembagian tunjangan yaitu agar insentif dan tunjangan tidak hanya diberikan kepada jabatan tertentu, tetapi juga disesuaikan dengan beban kerja di masing-masing unit. Dalam hal ini, pihak KUD Sumber Makmur sebaiknya melakukan evaluasi ulang terhadap kebijakan pemberian gaji dan tunjangan agar lebih merata, transparan, berbasis kinerja, serta sesuai kontribusi masing-masing karyawan.
- c. Gaya kepemimpinan yang tegas dan komunikatif tentu akan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan. Hal yang perlu diperhatikan dari segi ketegasan yaitu pimpinan harus berani menegur atau memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan. Selain itu, hal yang perlu diperhatikan dari segi komunikasi yaitu

keterbukaan informasi dalam proses rekrutmen maupun pembinaan karyawan. Pihak KUD sebaiknya meningkatkan komunikasi dua arah yang transparan antara pimpinan dan bawahan, sehingga karyawan merasa dilibatkan, lebih termotivasi, dan kinerja dapat meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Maka performa juga akan semakin bertambah untuk menggali informasi secara mendalam terjalin pada variabel yang dikaji pada riset tersebut. Pendalaman tersebut agar pemahaman tentang pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan akan menjadi lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 10–15. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Azmy, A. (2021). *TEORI DAN DASAR KEPEMIMPINAN*. Makassar : Mitra ilmu.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Bandung : CV. AA. RIZKY.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Erlangga, D. H. (2018). *Kepemimpinan Dengan Spirit Technopreneurship*. Bandung : FISIP UNPAS PRESS.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R., & Rahmadania, R. (2020). Peran Koperasi Unit Desa (Kud) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kelompok Tani Di Desa Tanah Habang Kanan Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan. *Inovatif Jurnal Administrasi Niaga*, 2(2), 22–31.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*. Sulawesi Selatan : CV. Berkah Utami..
- Herawati, N. R., & Sari, S. R. K. (2021). *Manajemen Koperasi Jasa Keuangan (KJK) Berbasis SKKNI*. Klaten : Lakeisha.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *ANALISIS DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*. Klaten : Lakeisha.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218–222.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E.,

- Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten : CV.AA.RIZKY.
- Kompasiana (2023). *Sistem Pengelolaan Sumber Daya Manusia di KUD Karangploso Kabupaten Malang*.
- Kompasiana (2023). *47 Tahun Koperasi Unit Desa Batu : Butuh Revitalisasi Sistem Pengendalian Manajemen di Era Modern*.
- Kusdarianto, I., Rismalasari, R., Ikbal, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83.
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Nur Alam, A. R., Nural, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49–55.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar : Mitra ilmu.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta : Sibuku Media.
- Priansa, Donni Juni (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Ratnawili, & Saputra, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ls Cafe Resto Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 4(1), 52–58.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado : Unsrat Press.
- Sugiyono (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 1–5.
- Setyaasih. (2024). *Kepemimpinan Konsep Dasar dan Teori*. Kota Malang : CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Karanganyat : Literasi Media Publishing.

- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo : Nizamia Learning Center.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Sahir, Syafrida (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit KBM Indonesia
- Yanuari, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Entrepreneurship*, 2, 44–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *KOMPENSASI*. Palembang : Universitas Sriwijaya.

