

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

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

Yudha Pratama Apriansyah, Rini Rahayu Kurniati, Rio Era Deka

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email : yudhaapriansyah86@gmail.com

ABSTRAK

Riset ini memiliki tujuan guna mengidentifikasi dampak lingkungan kerja, kompensasi, serta gaya kepemimpinan terhadap hasil kerja terhadap KUD Sumber Makmur Distrik Ngantang, Wilayah Malang. Riset ini menerapkan menggunakan pendekatan kuantitatif dan tipe kajian asosiatif. Jumlah sampel yang diterapkan yaitu sebanyak 146 responden yang diambil dari populasi karyawan koperasi menggunakan pemilihan sampel secara acak dan langsung. Data dikumpulkan dengan cara distribusi angket (google form) dengan skala likert, kemudian Data diolah dengan menerapkan teknik analisis regresi linier berganda. Temuan riset mengindikasikan yaitu secara simultan, kondisi kerja, imbalan, serta tipe kepemimpinan memiliki dampak mengenai performa pegawai. Dengan terpisah, kompensasi memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja dibandingkan variabel lainnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 97,6%, sementara bagian yang lain mencapai 2,4% yang dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal ruang cakupan penelitian.

Kata Kunci : lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research aims to identify the impact of the work environment, compensation, and leadership style on work results at the Sumber Makmur Cooperative in Ngantang District, Malang Region. This research applies a quantitative approach and an associative study type. The number of samples applied is 146 respondents taken from the cooperative employee population using random and direct sampling. Data were collected by distributing questionnaires (google form) with a Likert scale, then the data was processed using multiple linear regression analysis techniques. Research findings indicate that simultaneously, working conditions, rewards, and leadership types have an impact on employee performance. Separately, compensation has a dominant influence on performance compared to other variables. The coefficient of determination (R^2) value is 97.6%, while the other part reaches 2.4% which is influenced by various external factors within the research scope.

Keywords : work environment, compensation, leadership style, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Karyawan/pegawai adalah elemen utama dalam sebuah perusahaan karena menentukan keberlangsungan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya SDM yang berkualitas, sulit bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas maupun mencapai kinerja optimal. Di Indonesia, koperasi dibangun sebagai usaha bersama dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota secara khusus serta masyarakat secara luas (Herawati & Sari, 2021). Koperasi Unit Desa (KUD), sebagai pusat sistem ekonomi di wilayah perdesaan menghadapi hambatan dalam upaya menjadikan dirinya sebagai badan usaha yang kuat. KUD dituntut untuk mampu mengimplementasikan asas-asas koperasi di Indonesia secara efektif serta mengimplementasikan misinya untuk memberdayakan perekonomian masyarakat (Handayani & Rahmadania, 2020).

Kinerja karyawan merupakan ukuran tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. Suasana kerja yang mendukung bisa menumbuhkan semangat serta meningkatkan kinerja karyawan (Yanuari, 2019). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan loyalitas serta kepuasan kerja (Arifudin, 2019). Pemimpin dan manajer terutama di tingkat tertinggi memainkan peran penentu keberhasilan/kegagalan sebuah organisasi/perusahaan (Erlangga, 2018). Namun, berbagai permasalahan sering muncul dalam praktik, seperti lingkungan kerja fisik yang kurang memadai. sistem kompensasi yang

belum merata, hingga gaya kepemimpinan yang tidak konsisten dalam menegakkan aturan.

KUD Sumber Makmur Ngantang dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki jumlah karyawan yang lebih besar, yakni 230 karyawan, unit usaha yang lebih beragam, serta kompleksitas dalam pengelolaan SDM dan kinerja. Adapun permasalahan pengelolaan SDM di KUD Sumber Makmur Ngantang antara lain ketidaknyamanan lingkungan kerja akibat fasilitas fisik yang terbatas, pembagian tunjangan yang tidak merata, hingga proses rekrutmen yang cenderung mengutamakan kedekatan keluarga dibanding kompetensi. Selain itu, gaya kepemimpinan di KUD ini masih menunjukkan lemahnya ketegasan dalam menegakkan disiplin, yang berdampak pada produktivitas karyawan yang belum merata antar unit.

Penelitian terdahulu sebagaimana dikerjakan oleh Ratnawili & Saputra, (2023) telah membuktikan bahwa kondisi kerja, imbalan, serta tipe kepemimpinan memberikan dampak yang berarti pada performa pegawai. Namun, studi ini dilakukan pada sektor swasta. Penelitian dengan objek koperasi masih terbatas, padahal koperasi memiliki karakteristik unik dalam struktur organisasi dan pengelolaan SDM. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi empiris terhadap literatur manajemen SDM di sektor koperasi sekaligus menjadi bahan pertimbangan praktis bagi manajemen KUD dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga menjadi landasan bagi pengkaji dalam melaksanakan kajian ini bertajuk **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada**

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

Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh yang besar pada lingkungan kerja pada performa pegawai?
2. Adakah pengaruh yang besar pada kompensasi pada performa pegawai?
3. Adakah pengaruh yang besar pada gaya kepemimpinan pada performa pegawai?
4. Apakah variabel kondisi kerja, imbalan serta tipe kepemimpinan berdampak secara besar pada performa dampak?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Mangkunegara (2017) dalam Harras et al., (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang terorganisasi dan terstruktur. Aktivitas ini dilaksanakan oleh individu yang memiliki kualifikasi seta kompetensi yang sesuai untuk mencapai target atau tujuan tertentu.

Kinerja

Mahsun (2006) dalam Budiyanto & Mochklas, (2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam merealisasikan visi, misi, dan tujuannya. Keberhasilan ini terwujud melalui pelaksanaan aktivitas, program, atau kebijakan yang telah direncanakan secara strategis.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015) dalam Enny, (2019) suasana kerja melibatkan seluruh elemen di sekeliling seorang pekerja yang dapat berdampak pada cara mereka mengerjakan tugas yang diberikan.

Kompensasi

Menurut Martoyo (2007) dalam Donni (2021) kompensasi didefinisikan sebagai sistem pemberian imbalan secara menyeluruh kepada pemberi kerja dan karyawan, yang mencakup baik imbalan finansial langsung (berupa uang) maupun imbalan nonfinansial tidak langsung (bukan uang).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2010) dalam Hasnawati et al., (2021) tipe kepemimpinan merupakan serangkaian standar sifat yang diberlakukan dari individu waktu berupaya memengaruhi tindakan individu lain atau bawahan.

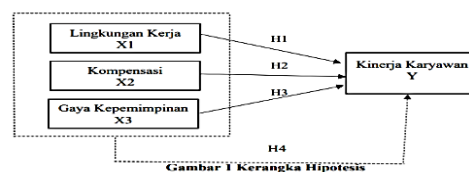
Kerangka Hipotesis

Gambar 1. Kerangka Hipotesis

METODE PENELITIAN

Jenis

(Sugiyono, 2023), tipe studi yang menjadi instrumen pada riset yaitu jenis penelitian numerik. Pendekatan yang



Sumber : Data Diolah 2024

Keterangan :

→ : Parsial
 : Simultan

diterapkan yaitu pendekatan eksplanatori, dengan tujuan untuk menganalisis keterkaitan antara beberapa variabel yang diselidiki.

Populasi

Kelompok sasaran dalam studi ini Adalah karyawan Koperasi Unit Desa (KUD)

Sumber Makmur Ngantang yang berjumlah 230 karyawan.

Sampel

Metode yang diterapkan adalah *Probability Sampling* pada tipe *Simple Random Sampling*. Perhitungan sampel dari karyawan KUD Sumber Makmur Ngantang yang populasinya 230 karyawan. Penentuan besaran contoh dalam penelitian ini dilakukan dengan menerapkan rumus Yamane serta Isaac and Michael.

$$n = \frac{230}{1 + 230(0,05)^2}$$

$$n = \frac{230}{1,575}$$

$$n = 146$$

Sampel yang diambil yaitu 146 orang karyawan KUD Sumber Makmur Ngantang.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Soesana et al., (2023), sebuah instrumen dianggap valid jika item di dalamnya telah terbukti valid melalui proses pengujian instrumen. Validitas data penelitian ditentukan oleh kesesuaian antara hasil pengujian validitas dengan temuan yang dilaporkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45), sebuah kuesioner dinilai reliabel atau andal jika tanggapan responden terhadap pernyataan di dalamnya menunjukkan konsistensi sepanjang waktu. Sebuah konstruk maupun variabel dapat

dianggap andal apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Nuryadi et al., (2017), uji distribusi normal adalah prosedur yakni dilakukan untuk memastikan apakah data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal. Adapun pengujian normal tidaknya sebuah sebaran data. Berikut panduan pengambilan keputusannya :

1. Jika nilai signifikansi atau probabilitas kurang dari 0,05, maka pengedaran data tidak standar.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi atau probabilitas > 0,05 maka pengedaran data dikategorikan sebagai standar.

b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) dalam Indartini & Mutmainah, (2024), uji multikolinearitas guna memeriksa apakah ada korelasi linier yang kuat antara sebagian atau semua variabel independen dalam suatu jenis regresi. Pada umumnya, variabel akan dianggap memiliki masalah multikolinearitas jika nilai VIF $\geq$ atau toleransi (*Tolerance*) $\leq$ 0,10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Indartini & Mutmainah, (2024), uji heteroskedastisitas dilakukan bagi menjamin tidak ada hubungan antar variabel sisa (gangguan) dengan variabel-variabel terikat.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Indartini & Mutmainah, (2024), analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan searah yang

melibatkan beberapa variabel terikat (X_1 , X_2 , ... X_a) terhadap satu variabel bebas (Y). Persamaan untuk studi ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Performa Karyawan

X_1 = Variabel Kondisi Kerja

X_2 = Variabel Kompensasi

X_3 = Variabel Gaya Kepemimpinan

a = Nilai tetap

b = Koefisien regresi

e = Toleransi

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Sahir, (2021), Percobaan F bertujuan untuk mengetahui suatu variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh pada variabel bebas. Analisis dikerjakan dengan menilai F_{hitung} terhadap nilai F_{tabel} pada level keyakinan 5% dan derajat bebas $df = (n-k-1)$, di mana n merupakan jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

b. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2018:98), secara mendasar, uji t berfungsi guna mengukur besarnya dampak setiap variabel bebas pada variabel terikat secara individu. Hipotesis nol (H_0) bertujuan untuk melihat apakah suatu parameter (b_i) bernilai 0.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Indartini & Mutmainah, (2024), menjelaskan bahwa *R-square* (R^2) atau koefisien determinasi berfungsi guna menilai besarnya variabel terikat dapat menjabarkan perubahan berlaku untuk

variabel bebas. Khusus pada analisis linier berganda, nilai yang relevan dalam diinterpretasi adalah *Adjusted R-Square*.

HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,571	0,162	Valid
2.	X1.2	0,599	0,162	Valid
3.	X1.3	0,557	0,162	Valid
4.	X1.4	0,609	0,162	Valid
5.	X1.5	0,579	0,162	Valid
6.	X1.6	0,583	0,162	Valid
7.	X1.7	0,535	0,162	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,766	0,162	Valid
2.	X2.2	0,740	0,162	Valid
3.	X2.3	0,604	0,162	Valid
4.	X2.4	0,703	0,162	Valid
5.	X2.5	0,621	0,162	Valid
6.	X2.6	0,702	0,162	Valid
7.	X2.7	0,642	0,162	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X3.1	0,744	0,162	Valid
2.	X3.2	0,810	0,162	Valid
3.	X3.3	0,775	0,162	Valid
4.	X3.4	0,772	0,162	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,932	0,162	Valid
2.	Y.2	0,900	0,162	Valid
3.	Y.3	0,840	0,162	Valid
4.	Y.4	0,917	0,162	Valid
5.	Y.5	0,894	0,162	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Sumber : Data diolah peneliti

Pengujian SPSS, setiap pernyataan pada seluruh variabel terbukti kevalidan, sebab nilai r hitung yang diperoleh melampaui angka r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

1. Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.655	7

2. Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	7

3. Gaya Kepemimpinan (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	4

4. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	5

Sumber : Data diolah peneliti

Terlihat bahwa hasil dari uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut reliabel atau andal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		146
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.63128554
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.064
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah peneliti

Metode *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* yang didapatkan yaitu bernilai 0,200 mengingat nilai ini lebih besar dari 0,05 atau $200 > 0,05$, dapat dijelaskan bahwa data residual pembagian secara standar.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
Model	(Constant)	1.984	1.083		1.832	.069	
	Lingkungan Kerja (X1)	.192	.018	.180	10.656	.000	.593
	Kompensasi (X2)	.347	.033	.303	10.602	.000	.206
	Gaya Kepemimpinan (X3)	.893	.034	.652	26.061	.000	.270

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Sumber : Data diolah peneliti

Hasil multikolinearitas yang ditampilkan dalam tabel SPSS, seluruh variabel menunjukkan angka toleransi melebihi 0,10, yakni Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,593, Kompensasi (X2) sebesar 0,206, serta Gaya Kepemimpinan (X3) sebesar 0,270. Angka VIF kedua variabel tersebut juga berada di bawah 10, dengan rincian $X1 = 1,687$, $X2 = 4,850$, dan $X3 = 3,710$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	(Constant)	-.016	.705		-.023	.981
	Lingkungan Kerja (X1)	.022	.012	.202	1.917	.057
	Kompensasi (X2)	-.003	.021	-.026	-.147	.884
	Gaya Kepemimpinan (X3)	-.011	.022	-.076	-.484	.629

a. Dependent Variable: Abs. RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Sumber : Data diolah peneliti

Merujuk pada pengujian heteroskedastisitas yang tersaji dalam tabel tersebut, seluruh variabel bebas memperlihatkan angka signifikansi melebihi 0,05. Variabel Kondisi Kerja (X1) menunjukkan nilai 0,057, Kompensasi (X2) menunjukkan nilai 0,884, dan Gaya Kepemimpinan (X3) berada pada angka 0,629. Melalui hasil tersebut, terbukti bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas

3. Analisis Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.984	1.083		1.832	.069
	Lingkungan Kerja (X1)	.192	.018	.180	10.656	.000
	Kompensasi (X2)	.347	.033	.303	10.602	.000
	Gaya Kepemimpinan (X3)	.893	.034	.652	26.061	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Sumber : Data diolah peneliti

Adapun hasil estimasi hasil regresi yang diperoleh adalah:

- Konstanta (a) sebesar 1,984 mengindikasikan bahwa variabel seperti Suasana Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan atau variabel bebas diasumsikan tetap, maka variabel Performa Pegawai senilai 1,984%.
 - Parameter regresi pada variabel Suasana Kerja memiliki nilai senilai 0,192, yang menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja senilai 1% dapat mendorong peningkatan performa pegawai hingga senilai 0,192% atau sebaliknya.
 - Nilai Parameter regresi pada variabel Kompensasi senilai 0,347, mengungkapkan bahwa tiap peningkatan 1% variabel Kompensasi sehingga akan meningkat Kinerja Karyawan senilai 0,347% atau sebaliknya.
 - Koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan senilai 0,893, mengungkapkan bahwa tiap peningkatan 1% variabel gaya kepemimpinan sehingga akan meningkat performa pegawai senilai 0,893% atau sebaliknya.
- 4. Uji Hipotesis**
- Uji Parsial (Uji t)**

Tabel 7 : Hasil Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.984	1.083		1.832	.069
	Lingkungan Kerja (X1)	.192	.018	.180	10.656	.000
	Kompensasi (X2)	.347	.033	.303	10.602	.000
	Gaya Kepemimpinan (X3)	.893	.034	.652	26.061	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Sumber : Data diolah peneliti

Temuan hasil (uji t) dapat diuraikan yaitu :

- Uji t pada variabel Lingkungan Kerja (X1)
Pengujian t bagi variabel (X1), didapatkan nilai t_{hitung} senilai 10,656 serta nilai sig t senilai 0,000. t_{hitung} melampaui nilai t_{tabel} ($10,656 > 1,655$) serta jumlah signifikansi t lebih rendah dari ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) tidak disetujui serta dengan alternatif (H_a) diakui. Kondisi ini memperlihatkan secara individu, Lingkungan Kerja (X1) memiliki dampak yang bermakna terhadap performa karyawan (Y).
- Uji t bagi variabel Kompensasi (X2)
Pada uji t bagi variabel (X2), didapatkan taraf t_{hitung} senilai 10,602 serta nilai sig t senilai 0,000. t_{hitung} melampaui nilai t_{tabel} ($10,602 > 1,655$) serta jumlah signifikansi t lebih rendah dari ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) tidak disetujui serta dengan alternatif (H_a) diakui. Kondisi ini memperlihatkan secara individu. Kompensasi (X2) memiliki dampak yang bermakna terhadap performa pegawai (Y).
- Uji t bagi variabel Gaya Kepemimpinan (X3)
Pada uji t bagi variabel (X3), didapatkan taraf t_{hitung} senilai 26,061 dengan nilai sig t senilai 0,000. t_{hitung} melampaui nilai t_{tabel} ($26,061 > 1,655$) serta jumlah

signifikansi t lebih rendah dari ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) tidak disetujui serta dengan alternatif (H_a) diakui. Kondisi ini memperlihatkan secara individu. Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki dampak yang bermakna terhadap performa pegawai (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1518.353	3	506.118	1931.479	.000 ^b
	Residual	37.209	142	.262		
	Total	1555.562	145			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_3), Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2)						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Sumber : Data diolah peneliti

Merujuk pada pengujian F yang dilaksanakan, diperoleh angka signifikansi 0,000 yang tidak melampaui batas 0,05. Mengacu pada ketentuan uji F, hal ini mengkonfirmasi penerimaan hipotesis. Maka dapat dinyatakan bahwa kondisi kerja (X_1), imbalan, serta tipe kepemimpinan (X_3) terdapat pengaruh simultan melalui performa pegawai (Y). Diperkuat melalui perbandingan nilai F tabel 1931.479 yang melampaui F tabel 2,67, membuktikan adanya pengaruh Bersama variabel X_1 , X_2 , serta X_3 pada variabel Y .

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji R^2

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.976	.976	.512
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_3), Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Diolah SPSS 25

Merujuk pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang menghasilkan angka 0,976, dapat diketahui bahwa kombinasi dan faktor yaitu Lingkungan

Kerja, Kompensasi, serta Gaya Kepemimpinan berkontribusi sebesar 97,6% pada Kinerja Karyawan. Adapun sebesar 2,4% kinerja karyawan ditentukan disebabkan oleh variabel lain yang tidak tercakup pada studi ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t (individu), variabel kondisi kerja (X_1) memperoleh jumlah t_{hitung} sebesar $10,656 > t_{tabel} 1,655$ dengan taraf konsekuensi senilai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang dinyatakan dapat disetujui, sehingga H_a disetujui serta H_0 ditolak, yang berarti secara parsial lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh searah dan bermakna secara statistik melalui kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Makmur Ngantang. Dengan kata lain, suasana kerja yang lebih kondusif cenderung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Suasana kerja yang asri, bersih, dan aman, serta kondusif mendukung aktivitas kerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan fokus dan produktif

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (parsial), variabel imbalan (X_2) mendapatkan jumlah t_{hitung} senilai $10,602 > t_{tabel} 1,655$ serta taraf konsekuensi sebanyak $0,000 < 0,05$. Oleh sebab itu, dugaan yang dinyatakan pada studi ini dapat diterima sehingga H_a disetujui dan H_0 ditolak, yang berarti secara individu Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh searah dan bermakna secara statistik melalui performa pegawai (Y) bagi Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Makmur Ngantang. Ini berarti, semakin baik imbalan yang diterima serta sesuai

beban kerja maka semakin meningkat pula motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memacu karyawan bekerja lebih bertanggung jawab dan mendukung pencapaian tujuan koperasi secara optimal.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (individu), variabel tipe kepemimpinan (X3) memperoleh jumlah t_{hitung} senilai $26,061 > t_{tabel} 1,655$ serta taraf konsekuensi senilai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dugaan yang dinyatakan di studi ini dapat diterima, sehingga H_a disetujui dan H_o ditolak, yang berarti secara individu gaya kepemimpinan (X3) mempunyai pengaruh searah dan bermakna secara statistik melalui performa pegawai (Y) bagi Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Makmur Ngantang. Dengan kata lain, semakin optimal penerapan gaya kepemimpinan yang tepat semakin meningkatnya pula semangat kerja, motivasi, serta performa pegawai. Tipe kepemimpinan yang berhasil dapat menghasilkan suasana kerja yang aman, meningkatkan kedisiplinan, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh bahwa suasana kerja, imbalan, serta tipe kepemimpinan memiliki taraf F hitung yang lebih tinggi daripada F tabel ($1931,479 > 2,67$) serta taraf konsekuensi F yang kurang dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka dugaan sementara yang dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian, sehingga H_a diterima. Ini makna bahwa secara bersama-sama, suasana kerja (X1), imbalan (X2), serta gaya kepemimpinan (X3) mempunyai dampak searah serta bermakna secara

statistik pada performa pegawai (Y) pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Makmur Ngantang.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang sudah dijabarkan, berikut rangkuman hasil penelitian :

1. Variabel lingkungan kerja (X1) mengacu pada hasil uji t_{hitung} senilai $10,656 > t_{tabel} 1,655$ dan taraf signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$. Maka dugaan sementara yang telah disampaikan pada studi ini dinyatakan telah teruji dan dapat diterima, sehingga H_a disetujui serta H_o ditolak. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja (X1) terbukti secara statistik individu memengaruhi performa pegawai (Y) di Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Makmur Ngantang
2. Variabel kompensasi (X2) mengacu pada hasil uji t_{hitung} senilai $10,602 > t_{tabel} 1,655$ dan taraf signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$. Maka dugaan sementara yang telah disampaikan pada studi ini dinyatakan telah teruji dan dapat diterima, akibatnya H_a disetujui dan H_o ditolak. Dengan demikian, variabel imbalan (X2) terbukti secara statistik individu memengaruhi performa pegawai (Y) bagi Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Makmur Ngantang.
3. Variabel gaya kepemimpinan (X3) mengacu pada hasil uji t_{hitung} sebanyak $26,061 > t_{tabel} 1,655$ dan taraf signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$. Maka dugaan sementara yang telah disampaikan pada studi ini dinyatakan telah teruji dan dapat diterima, sehingga H_a disetujui serta H_o ditolak. Oleh karena itu, variabel gaya kepemimpinan (X3) terbukti secara statistik individu memengaruhi

performa pegawai (Y) di Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Makmur Ngantang.

4. Suasana kerja, kompensasi, serta gaya kepemimpinan mempunyai dampak secara simultan memengaruhi performa pegawai bagi Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Makmur Ngantang. Hasil uji F lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan memiliki nilai F hitung > F tabel ($1931,479 > 2,67$) serta taraf sig F < 0,05 ($0,000 < 0,05$).

B. Saran

Merujuk pada temuan analisis yang sudah dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagi Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Makmur Ngantang

- a. KUD Sumber Makmur sebaiknya meningkatkan kenyamanan ruangan melalui ventilasi yang baik, pencahayaan cukup, serta penambahan pendingin udara, membuat karyawan merasa nyaman sehingga dapat bekerja dengan lebih efektif.
- b. 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. 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

Disarankan agar penelitian selanjutnya menggali informasi memiliki kaitan erat dengan variabel yang dianalisis pada penelitian

tersebut. Pendalaman tersebut agar pemahaman tentang pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan akan menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Bandung : CV. AA. RIZKY.
- 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. <https://doi.org/10.36658/ijan.2.2.75>
- 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 : Pusaka Almaida.
- 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.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Makassar : 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.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit KBM Indonesia.
- Sugiyono (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- 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.
- Yanuari, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Entrepreneurship*, 2, 44–54.