

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM “UDARA JAWA TIMUR”
CABANG MAGERSARI SIDOARJO

MUFIDA SUNARDI

STIE MAHARDHIKA SURABAYA

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif metode survey dimana penelitian mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 56 orang. Mengingat populasi kurang dari 100 responden maka digunakan sampel penuh/ total sampling sebanyak 56 orang responden. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 menghasilkan Uji t ditemukan Kepemimpinan (X1) bernilai t hitung $2,622 > t$ tabel $2,00665$, Lingkungan kerja (X2) bernilai t hitung $2,372 > t$ tabel $2,00665$, dan Kompensasi (X3) bernilai $2,118 > t$ tabel $2,00665$. Sehingga dapat dikatakan Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Pada hasil uji f ditemukan secara bersama – sama variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai uji f hitung $12,186 > f$ tabel $2,78$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,50$.

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

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of leadership, work environment and compensation on employee performance. This study uses quantitative survey methods carried out by taking samples from the entire population and using questionnaires as the main collection tool. The population in this study were the employees amounting to 56 people. Considering the population is less than 100 respondents, the full sample/ total sampling is 56 respondents. Based on the calculation results of SPSS version 25 resulting in the t-test found Leadership (X1) is worth t count $2,622 > t$ table $2,00665$, Work Environment (X2) is worth t count $2,372 > t$ table $2,00665$, and Compensation (X3) is worth $2,118 > t$ table $2,00665$. So that it can be said that Leadership, Work Environment, and Compensation have a partial effect on the Performance of employees. In the results of the f test, it was found that the variables of Leadership, Work Environment and Compensation had a simultaneous

effect on the employee performance with a test value of $12.186 > f$ table 2,78 with significance level of $0,000 < 0,50$.

Keyword : Leadership, Work Environment, compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi maupun perusahaan pada dasarnya merupakan bentuk kerja sama antara individu dan proses penggabungan pekerjaan atau aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada kenyataannya perusahaan atau organisasi tidak bisa berdiri sendiri, yang merupakan bagian dari sistem lebih besar yang memuat banyak unsur lain, seperti pemerintah, keluarga dan organisasi maupun perusahaan lainnya. Suatu perusahaan maupun organisasi dapat berjalan dengan baik dipengaruhi adanya hubungan yang terjadi didalamnya.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo

LANDASAN TEORI

Gaya kepemimpinan

Menurut Moehariono (2012:381) seorang pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai keahlian dalam memimpin, mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menyatakan alasan-alasannya. Gaya sendiri dapat diartikan sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik seseorang.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerjamenurut *George R Terry* (dalam Ramadhani 2016:15) diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

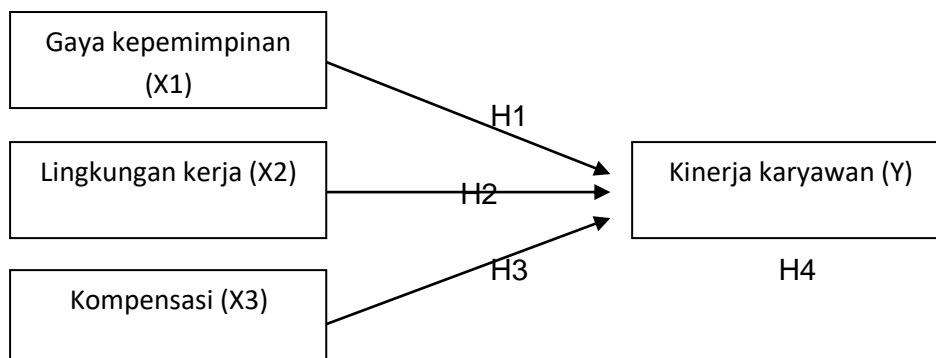
Kompensasi

Menurut Lilijan Poltak Sinambela (2016:220) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atau jasa mereka berikan kepada organisasi.

Kinerja karyawan

menurut Lilijan Poltak Sinambela (2016:481) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika

Kerangka konseptual



Hipotesis

1. H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo
2. H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo
3. H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo
4. H4 : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dimana penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Tipe penelitian ini menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, dalam hal ini pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Koperasi “Udara Jawa Timur” cabang Magersari Sidoarjo.

Menurut Sugiyono (2017:118) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin bisa mempelajari semua maka peneliti bisa menggunakan sampel dan sampel yang diambil benar-benar *representative* (mewakili). Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sampling jenuh dengan teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan mengambil total sampling jenuh karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semua.

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sebelum kuesioner disebarakan penelitian melakukan uji validitas dan reabilitas. Data yang terkumpul dianalisis secara statistik metode kuantitatif.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1,989	2,954		,673	,504
	X1	,355	,135	,314	2,622	,011
	X2	,247	,104	,291	2,372	,021
	X3	,279	,132	,242	2,118	,039

a. Dependent Variable: Y

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,622 > 2,00665$. Dengan nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,011 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat signifikansi X1 terhadap Y.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,372 > 2,00665$. Dengan nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,021 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat signifikansi X2 terhadap Y.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X3 mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,118 > 2,00665$. Dengan nilai sig untuk pengaruh X3 terhadap Y sebesar $0,039 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat signifikansi X3 terhadap Y.

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,243	3	32,748	12,186	,000 ^p
	Residual	139,739	52	2,687		
	Total	237,982	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasilnya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,186 > 2,78$ dengan nilai $sig < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti menolak H_0 dan menerima Hipotesis ke 4. Ketiga variabel secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) Koperasi Simpan Pinjam “ Udara Jawa Timur” Cabang Magersari Sidoarjo
2. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) Koperasi Simpan Pinjam “ Udara Jawa Timur” Cabang Magersari Sidoarjo
3. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen kompensasi (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) Koperasi Simpan Pinjam “Udara Jawa Timur” Cabang Magersari Sidoarjo
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan/bersama-sama antara variabel independen gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) Koperasi Simpan Pinjam “ Uadara Jawa Timur” Cabang Magersasi Sidoarjo

Saran

1. Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam menginformasikan serta mendokumentasikan hasil penelitian ini di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya khususnya di jurusan Manajemen
2. Diharapkan dapat dijadikan acuan atau pertimbangan bagi Koperasi Simpan Pinjam “Udara Jawa Timur” Cabang Magersari Sidoarjo untuk lebih meningkatkan pada faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja maupun kompensasi agar mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi
3. Diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan bahan untuk menambah pengetahuan. Peneliti yang akan datang sebaiknya menambah jumlah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel dalam penelitian ini. Dan sebaiknya menambah jumlah jumlah populasi dan sampel maupun obyek penelitian. Juga sebaiknya memperluas metode penelitian dalam hal teknik pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Andari. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Banten*. Jurnal Sains Manajemen.2 (2):16-26
- De Silva, Hamsyah. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Dibagian Achievement Assembly Chair PT. INDOVICKERS FURNITAMA SURABAYA*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah. Sidoarjo
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Junaidi dan Thariq Fadlan. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paa PT. Abidin Palmita Bross Medan*. Jurnal ISSN 29 (1):1858-3199
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi AksaraJulita, dan Arianty, Nel. 2015. *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Belmera Medan*. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. :195-205
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Maudey, Maya Agustin dan Lengkong, Victon PK. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*. Jurnal EMBA.3 (3):1383-1394
- Moehariono. 2002. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana
- Panggabean, Mutiara S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ramadhani, Panca. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kesejahteraan Karyawan, lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.INDOMARCO PRISMATAMA CABANG SURABAYA*. Skripsi. STIE Mahardhika. Surabaya
- Riantika, Aan. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri*. Skripsi. IAIN Tulungagung. Tulungagung

- Sedarmayanti, 2017. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*. Bandung: Cv Mandar Maju
- Siagan, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sinambela, Lilijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta
- Sulastri, Eni. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPP Pratama Sukoharjo*. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group Kencana
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers