

## ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP DELTA SURYA PURNAMA PARE

Ilma Yogi Anvarensa<sup>1</sup>, Ichsannudin<sup>2</sup>, Poniran Yudho Leksono<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, FEB, UNP Kediri

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112

[ilmayogi@gmail.com](mailto:ilmayogi@gmail.com) , [ichsannudinh@gmail.com](mailto:ichsannudinh@gmail.com) , [poniranyudho@unpkediri.ac.id](mailto:poniranyudho@unpkediri.ac.id)

### Abstract

*Motivate this research by the need to improve employee performance. Because with high performance, the goals of an organization can be achieved. Researchers are interested in examining the variables that can affect employee performance at KSP Delta Surya Purnama Pare. This research have a ito examine and analyze the influence of leadership, compensation, and work facilities partially and simultaneously significant effect to employee performance. Uses a quantitative approach. Sampling is 33 respondents from 50 populations use slovin formula. In this study using a questionnaire instrument. Tested using SPSS for windows 25. The results of this study are partially although simultaneously leadership, compensation and work facilities have a significant effect to employee performance.*

**Keywords:** Leadership, Compensation, Work Facilities, Employee Performance

### Abstrak

*Penelitian ini dilatarbelakangi dengan perlunya peningkatan kinerja karyawan. Karena dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi, maka tujuan dari sebuah perusahaan akan tercapai. Dengan ini peneliti bertujuan untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dilakukan di KSP Delta Surya Purnama Pare. Tujuan dari penelitian untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, serta fasilitas kerja secara parsial juga simultan berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan dipenelitian ini. Sampel yaitu sebanyak 33 responden dari 50 populasi dengan perhitungan rumus slovin. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner. Diujikan dengan menggunakan SPSS for windows 25. Hasil penelitian ini yaitu secara parsial maupun simultan kepemimpinan, kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan KSP Delta Surya Purnama Pare.*

**Keywords:** Kepemimpinan, Kompensasi, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Perkembangan koperasi telah menunjukkan kemajuan yang meningkat dalam dua tahun terakhir ini, hal ini disebabkan oleh terus tumbuh dan berkembangnya UMKM yang memungkinkan mereka untuk bersaing memperebutkan konsumen dan keuntungan untuk bertahan di usaha mereka secara berkelanjutan. Unsur modal juga merupakan komponen yang tidak kalah pentingnya, yang menghalangi banyak UMKM di industri dalam waktu yang lama. Karena banyak usaha mikro kecil yang memiliki tujuan untuk mengembangkan usahanya namun dibatasi oleh dana yang dimilikinya, dan jika mereka ingin meminjam uang ke bank, mereka tidak memiliki aset untuk menjamin pinjaman tersebut. UMKM dapat memperoleh dana yang mereka butuhkan untuk mengembangkan bisnis mereka dari Koperasi Simpan Pinjam (KSP), bukan dari bank (Hasanah and Hanifah, 2020).

Perkembangan koperasi Indonesia sangat didukung oleh program pemerintah yang telah berjalan lama. Status koperasi di Indonesia adalah mayoritas koperasi perkreditan atau simpan pinjam yang menguasai 55-60% dari seluruh aset koperasi. Baru-baru ini, koperasi menduduki peringkat kedua dalam pasar keuangan mikro, dengan unit ke-2 setelah BRI unit desa sejumlah 46% dari KSP / USP dengan market targeting kira-kira 31% (Sitepu and Hasyim, 2018)

Koperasi Simpan Pinjam Delta Surya Purnama adalah koperasi yang salah satu usahanya menghimpun dana dari anggota yang berbentuk tabungan kemudian menyalurkan dana kepada anggota dalam bentuk pinjaman. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Delta Surya Purnama Pare didirikan pada tanggal 9 September 2005 yang terletak di wilayah Pare Kabupaten Kediri, yang dahulu hanya memiliki wilayah kerja di Kab. Kediri saja. Namun, saat ini sudah berkembang dan telah menambah resort atau membuka 2 cabang pembantu di Kota Batu

dan Kota Mojokerto namun tetap dibawah kendali pimpinan dari Pare dan termasuk dari karyawan KSP Delta Surya Purnama Pare. Persaingan yang semakin kompetitif saat ini menuntut koperasi simpan pinjam memiliki sumber daya yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan diartikan sebagai kualitas serta kuantitas kinerja oleh karyawan dalam melaksanakan tugas. Untuk dapat mengelola kinerja pegawai diperlukan SDM yang dapat diolah dengan sebaik-baiknya (Sinaga, Nuraini and Woro, 2020).

Dalam organisasi, pemimpin memiliki peranan yang penting, karena pemimpin akan memimpin dan membimbing organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dan ini juga merupakan tugas yang cukup berat. Karena pemimpin harus dapat memahami perilaku bawahannya yang berbeda-beda. Kepemimpinan adalah proses aktivitas seseorang, yang memobilisasi orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, dan menuntun orang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan (Sutrisno, 2017). Dalam organisasi, terutama di organisasi besar yang menggunakan manajemen yang baik, kepemimpinan sering menjadi masalah. Hal ini karena pencapaian tujuan yang efektif dan efisien bergantung pada kemampuan kepemimpinan manajer. Dalam kepemimpinan, untuk organisasi mana pun, kegagalan dan kesuksesan biasanya terkait dengan kepemimpinan (Sutrisno, 2017).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, terdapat faktor penting lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah kompensasi. Sebagai pembeli jasa, perusahaan menyediakan pekerjaan bagi karyawan, dan karyawan bersedia menjual tenaga kerja kepada perusahaan. Sebagai imbalan atas pemberian layanan tersebut, perusahaan memberikan kompensasi atas layanan yang diberikan oleh karyawan (Sutrisno, 2017). Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan bagi karyawan, sebagai imbalan atas pembagian karyawan kepada organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (Herlintanti, 2020). Dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang sepenuhnya belum memahami betul system kompensasi. Sebagian menilai penerapan kompensasi minimum berarti telah memenuhi ketentuan yang berlaku, sehingga pihak perusahaan berharap tidak ada masalah terkait kompensasi pekerja. Ini perlu diluruskan dengan mempelajari sistem kompensasi secara keseluruhan (Sutrisno, 2017).

Selain itu, organisasi juga diharuskan dapat menyediakan fasilitas kerja yang memadai guna mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran kerja karyawan. Fasilitas penunjang kerja berupa teknologi yang baik akan mempermudah dan mempercepat pekerjaan (Siagian, 2017). Fasilitas kerja adalah segala alat dan bahan yang dihadapi oleh individu dan tim, lingkungan kerja, metode kerja dan pengaturan kerja (Serdamayanti, 2018). Dukungan fasilitas kerja berupa teknologi yang baik akan dapat mempercepat dan mempermudah pekerjaan. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan seharusnya dapat diakses serta dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan kinerja yang baik. Permasalahan yang sering muncul adalah tersedianya fasilitas kerja yang kurang memadai atau tidak termanfaatkan dengan maksimal, sehingga fasilitas terkesan sia-sia (Nurhadian, 2019)

Berdasarkan fenomena yang ada, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengambil judul “Analisis Kepemimpinan, Kompensasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSP Delta Surya Purnama Pare”. Dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSP Delta Surya Purnama Pare
2. Untuk mengkaji pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Delta Surya Purnama Pare
3. Untuk mengkaji pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan KSP Delta Surya Purnama Pare
4. Untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan KSP Delta Surya Purnama Pare

## **METODE**

Metode kausalitas digunakan dalam penelitian ini untuk mengungkapkan permasalahan variabel-variabel dengan hubungan sebab akibat. Pendekatan kuantitatif dipilih dalam penelitian ini untuk mengkaji hipotesis. Lokasi penelitian di KSP Delta Surya Purnama Pare yang beralamat di Jl. RA Kartini Perum Gajah Mada Blok D-1, Pelem, Pare, Kediri. Populasinya adalah semua karyawan KSP Delta Surya Purnama Pare yang berjumlah 50

karyawan. Sampel yang diambil sejumlah 33 responden dengan memakai rumus slovin. Pengumpulan data dengan cara observasi, menyebar kuesioner serta studi kepustakaan. Analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis guna menganalisa pengaruh serta hubungan antara satu variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Perhitungannya dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,484	1,056	
	Kepemimpinan (X1)	,494	,046	,529
	Kompensasi (X2)	,332	,043	,108
	Fasilitas Kerja (X3)	,199	,046	,350

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, 2021

Dari hasil perhitungan tabel 1 diatas, dapat diketahui dan dinotasikan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,484 + 0,494 X1 + 0,332 X2 + 0,199 X3 + \epsilon$$

- 1)  $\alpha = 1,848$  : Jika kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan fasilitas kerja (X3) diasumsikan memiliki pengaruh, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1,484
- 2)  $b1 = 0,494$ : Jika kepemimpinan (X1) naik 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,494. Jika kepemimpinan (X1) turun 1 satuan maka menurunkan kinerja sebesar 0,949
- 3)  $b2 = 0,332$ : Jika kompensasi (X2) naik 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,332. Jika kompensasi (X2) turun 1 satuan maka menurunkan sebesar 0,332
- 4)  $b3 = 0,199$ : Jika fasilitas kerja (X3) naik 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,199. Jika fasilitas kerja (X3) turun 1 satuan maka menurunkan sebesar 0,199

### 2. Uji Hipotesis

#### 1) Uji t

Uji t bertujuan guna membuktikan variabel independen secara parsial memiliki dominasi signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,294	,771
Kepemimpinan (X1)	3,392	,002
Kompensasi(X2)	3,284	,004
Fasilitas Kerja (X3)	2,692	,030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, 2021

Menurut tabel 2 diatas, maka uji t parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1: Variabel kepemimpinan dengan taraf signifikan yaitu  $0,002 < 0,05$  membuktikan bahwa bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Variabel kompensasi dengan taraf signifikan yaitu  $0,004 < 0,05$  membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Variabel fasilitas kerja dengan taraf signifikan yaitu  $0,030 < 0,05$  membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2) Uji F

Uji F bertujuan guna menganalisis tingkat signifikansi pengaruh diantara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222,217	3	87,406	15,023	,006 <sup>b</sup>
	Residual	242,753	29	1,474		
	Total	464,970	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Kompensasi(X2)

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, 2021

Berdasarkan pengujian pada tabel 3, dapat dilihat bahwa signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$  membuktikan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan yaitu  $0,002 < 0,05$ . Ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Delta Surya Purnama Pare. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Mardani (2017)

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan yaitu  $0,004 < 0,05$ . Ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Delta Surya Purnama Pare. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Shinta (2017)

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan memperoleh taraf signifikan yaitu  $0,030 < 0,05$ . Ini membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Delta Surya Purnama Pare. Sehingga dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Anam & Rahardja (2017)

Berdasarkan perhitungan diketahui signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$  membuktikan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Delta Surya Purnama Pare. Sehingga perusahaan harus memperhatikan kepemimpinan, kompensasi dan fasilitas kerja agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

## KESIMPULAN

Menurut analisis hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu kepemimpinan yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai maka akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu semakin banyak fasilitas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Secara bersama-sama kepemimpinan, kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Delta Surya Purnama Pare, oleh karena itu jika kepemimpinan yang baik, kompensasi yang sesuai, dan fasilitas yang diberikan memadai maka akan baik pula kinerja pada karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- (1) Hasanah and Hanifah, A. (2020) 'Implementasi Model Pengembangan Pengelolaan Koperasi Simpan Pinjam (KSP)', *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), p. 38. Available at: <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JMMB/article/view/5917/4139>.
- (2) Herlintanti (2020) *Budaya Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Tenaga Medis*. DIY: Penerbit Ikatan Guru Indonesia DIY.
- (3) Nurhadian, A. F. (2019) 'Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai', *Bisnis dan Iptek*, 12(1), pp. 1–9. Available at: <https://stiepas.ac.id>.
- (4) Serdamayanti, H. J. (2018) *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- (5) Siagian, S. p (2017) *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (6) Sinaga, F. I. M., Nuraini, S. F. and Woro, I. R. (2020) *Penerapan Metode Analytical Process Dalam System Pendukung Kepuasan Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Pemilihan Manager*. Bandung: Keatif Industri Nusantara.
- (7) Sitepu, C. F. and Hasyim (2018) 'PERKEMBANGAN EKONOMI KOPERASI di INDONESIA', *NIAGAWAN*, 7(2), p. 60. Available at: <https://jurnal.unimed.ac.id>.
- (8) Sutrisno, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.