

ABSTRAK

Arie: Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Syariah At Taawun Bandung

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan operasional koperasi, terutama dalam konteks lembaga keuangan syariah yang mengedepankan prinsip-prinsip Islami dalam setiap aspek pengelolaannya. Kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan kompensasi yang adil diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan strategis koperasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Koperasi Syariah At Taawun Bandung. Penelitian ini didasarkan pada kerangka teori yang menghubungkan konsep-konsep kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai. Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori dua faktor Herzberg yang menjelaskan bagaimana faktor motivator (seperti kepemimpinan) dan faktor hygiene (seperti lingkungan kerja dan kompensasi) mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Selain itu, teori gaya kepemimpinan dan teori lingkungan kerja juga digunakan untuk memahami bagaimana dinamika kepemimpinan dan kualitas lingkungan kerja berkontribusi terhadap efektivitas kerja pegawai. Kompensasi, sebagai variabel penting lainnya, dikaji berdasarkan teori ekuitas yang menekankan pentingnya keadilan dalam penggajian dan insentif bagi pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Koperasi Syariah At Taawun Bandung. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Ini dibuktikan oleh nilai R Square sebesar 0.598 dengan nilai 59.8%. Variabel lain selain variabel yang tidak diamati peneliti dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan (X1) secara parsial berdampak positif pada kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yaitu 2,894 lebih besar dari 2,011, Variabel lingkungan kerja (X2) tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih rendah dari nilai t tabel, yaitu 0,780 lebih besar dari 2,011. Variabel kompensasi (X3) juga tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih rendah dari nilai t tabel, yaitu 1,965 lebih besar dari 2,01.

ABSTRACT

Arie: The Influence of Leadership, Work Environment, and Compensation on Employee Performance at At Taawun Sharia Cooperative Bandung.

Employee performance is a crucial factor that determines the success of cooperative operations, especially in the context of Islamic financial institutions that prioritise Islamic principles in every aspect of their management. Effective leadership, conducive work environment, and fair compensation are expected to improve employee performance and ultimately support the achievement of cooperative strategic goals.

The purpose of this study was to analyse the effect of leadership, work environment, and compensation on the performance of employees of At Taawun Bandung Sharia Cooperative. This research is based on a theoretical framework that connects the concepts of leadership, work environment, compensation, and employee performance. The theory underlying this research is Herzberg's two-factor theory which explains how motivator factors (such as leadership) and hygiene factors (such as work environment and compensation) affect employee satisfaction and performance. In addition, leadership style theory and work environment theory are also used to understand how leadership dynamics and work environment quality contribute to employee effectiveness. Compensation, as another important variable, is examined based on equity theory which emphasises the importance of fairness in pay and incentives for employees.

Research method used is a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees of At Taawun Bandung Sharia Cooperative. The data analysis technique used is multiple linear regression to determine the effect of each independent variable (leadership, work environment, and compensation) on the dependent variable (employee performance).

The results showed that leadership variables (X1), work environment (X2), and compensation (X3) significantly influenced employee performance. This is evidenced by the R Square value of 0.598 with a value of 59.8%. Other than variables not observed by researchers in this study, the leadership variable (X1) partially has a positive impact on employee performance. The t test results show that the t value is greater than the t table value, which is 2.894 greater than 2.011, The work environment variable (X2) has no significant impact on employee performance. The t test results show that the calculated t value is lower than the t table value, which is 0.780 greater than 2.011. The compensation variable (X3) also has no significant impact on employee performance. The t test results show that the calculated t value is lower than the t table value, which is 1.965 greater than 2.01.

الملخص

آري: تأثير القيادة وبيئة العمل والتعويضات على أداء الموظفين في تعاونية التعاونية الشرعية في باندونغ

يعد أداء الموظفين عاملاً حاسماً في تحديد نجاح العمليات التعاونية، لا سيما في سياق المؤسسات المالية الإسلامية التي تعطي الأولوية للمبادئ الإسلامية في كل جانب من جوانب إدارتها. ومن المتوقع أن تؤدي القيادة الفعالة وبيئة العمل الموازية والتعويضات العادلة إلى تحسين أداء الموظفين ودعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للتعاونيات في نهاية المطاف.

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحليل تأثير القيادة وبيئة العمل والتعويضات على أداء موظفي تعاونية التعاون باندونغ الشرعية. ويستند هذا البحث إلى إطار نظري يربط بين مفاهيم القيادة وبيئة العمل والتعويضات وأداء الموظفين. والنظرية التي يقوم عليها هذا البحث هي نظرية هرتزبرغ ذات العاملين التي تشرح كيفية تأثير العوامل المحفزة (مثل القيادة) وعوامل النظافة (مثل بيئة العمل والتعويضات) على رضا الموظفين وأدائهم. بالإضافة إلى ذلك، تُستخدم أيضاً نظرية أسلوب القيادة ونظرية بيئة العمل لفهم كيفية مساهمة ديناميكيات القيادة وجودة بيئة العمل في فعالية الموظفين. يتم فحص التعويضات، كمتغير مهم آخر، استناداً إلى نظرية الإنصاف التي تؤكد على أهمية العدالة في الأجور والحوافز للموظفين.

طريقة البحث المستخدمة هي الطريقة الكمية مع نصح المسح. جُمعت البيانات من خلال استبيانات وُزعت على موظفي تعاونية التعاون باندونغ الشرعية. أما أسلوب تحليل البيانات المستخدم فهو أسلوب الانحدار الخطي المتعدد لتحديد تأثير كل متغير مستقل (القيادة وبيئة العمل والتعويضات) على المتغير التابع (أداء الموظفين).

أظهرت النتائج أن متغيرات القيادة (X1)، وبيئة العمل (X2)، والتعويضات (X3) أثرت بشكل كبير على أداء الموظفين. ويتضح ذلك من خلال قيمة R Square البالغة 0.598 بقيمة 59.8%. بخلاف المتغيرات الأخرى التي لم يلاحظها الباحثون في هذه الدراسة، فإن متغير القيادة (X1) له تأثير إيجابي جزئياً على أداء الموظفين. تُظهر نتائج اختبار (t) أن قيمة t أكبر من قيمة جدول t، وهي 2.894 أكبر من 2.011 قيمة 2.011 متغير بيئة العمل (X2) ليس له تأثير معنوي على أداء الموظف. تُظهر نتائج اختبار (t) أن قيمة t المحسوبة أقل من قيمة جدول t، وهي 0.780 أكبر من 2.011. كما أن متغير التعويض (X3) ليس له تأثير معنوي على أداء الموظف. تُظهر نتائج اختبار t أن قيمة t المحسوبة أقل من قيمة جدول t، وهي 1.965 أكبر من 2.011.