

**PENGARUH FASILITAS KERJA, KESEJAHTERAAN KARYAWAN, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI  
SIMPAN PINJAM ANDIKA JAYA PUTERA DI KEDUNGADAM  
BOJONEGORO**

Moh Rifqi Abdillah<sup>1</sup>

Moh Azus Shony Azar<sup>2</sup>

Anjar Sulistyowati<sup>3</sup>

Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan

Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan

Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan

<sup>1</sup>[mohrifqi2021@mhs.unisda.ac.id](mailto:mohrifqi2021@mhs.unisda.ac.id)

<sup>2</sup>[azus@unisda.ac.id](mailto:azus@unisda.ac.id)

<sup>3</sup>[anjarani@unisda.ac.id](mailto:anjarani@unisda.ac.id)

**ARTICLE INFO**

**Article history**

Received 28 - 07 - 2025

Revised 02 - 12 - 2025

Accepted 29 - 12 - 2025

**Keywords**

Fasilitas Kerja  
Kesejahteraan Karyawan  
Kompensasi  
Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, kesejahteraan karyawan, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Andika Jaya Putera di Kedungadem, Bojonegoro. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Andika Jaya Putera dalam kurun waktu sejak dikeluarkannya izin penelitian hingga penelitian selesai dilaksanakan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 38 responden. Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 27.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja, kesejahteraan karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Andika Jaya Putera. Variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $t$  hitung sebesar  $4,678 > t$  tabel  $1,689$ . Variabel kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $t$  hitung sebesar  $6,709 > t$  tabel  $1,689$ . Variabel kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $t$  hitung sebesar  $5,158 > t$  tabel  $1,689$ .*

*Selain itu, ditemukan adanya pengaruh simultan yang signifikan dari variabel independen yang meliputi fasilitas kerja, kesejahteraan karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji  $F$  sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) serta nilai  $F$  hitung sebesar  $257,549 > F$  tabel  $4,12$ .*

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk koperasi simpan pinjam yang berperan penting dalam mendukung perekonomian masyarakat. Koperasi Simpan Pinjam Andika Jaya Putera di Kedungadem, Bojonegoro, menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan akibat keterbatasan fasilitas kerja, program kesejahteraan yang belum optimal, serta kompensasi yang dinilai belum memadai. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya motivasi, loyalitas, serta efektivitas kerja karyawan dalam memberikan layanan kepada anggota koperasi. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai, tingkat kesejahteraan yang baik, dan kompensasi yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian Wandira (2019) membuktikan pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kinerja, sementara studi Komala (2020) menegaskan pentingnya kesejahteraan dalam mendorong produktivitas. Penelitian Pandia (2021) dan Hermansya (2021) juga menyoroti kontribusi kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut lebih banyak dilakukan pada sektor industri, perusahaan besar, maupun lembaga pemerintahan, sehingga belum banyak yang menyoroti konteks koperasi simpan pinjam di wilayah pedesaan. Dari sini terlihat adanya gap research, yaitu minimnya kajian empiris yang secara simultan meneliti pengaruh fasilitas kerja, kesejahteraan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks koperasi lokal. Padahal, koperasi memiliki karakteristik unik sebagai organisasi berbasis anggota yang mengedepankan prinsip kekeluargaan dan pemberdayaan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan koperasi. Novelty dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang mengkaji tiga variabel utama—fasilitas kerja, kesejahteraan karyawan, dan kompensasi—secara bersamaan dalam konteks koperasi simpan pinjam di daerah pedesaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta rekomendasi praktis bagi pengelola koperasi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Andika Jaya Putera?
2. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Andika Jaya Putera?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Andika Jaya Putera?

4. Apakah fasilitas kerja, kesejahteraan karyawan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Andika Jaya Putera?

## **LITERATUR**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas strategis yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Armstrong (2020) menyebutkan bahwa MSDM adalah pendekatan sistematis untuk mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan sebagai aset utama organisasi. Fungsi utama MSDM meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, kompensasi, evaluasi kinerja, hingga pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis (Hasibuan, 2019). Dengan manajemen yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan loyalitas karyawan.

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan sarana fisik maupun nonfisik yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran tugas karyawan. Menurut Hasibuan (2020), fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan, efektivitas, dan efisiensi kerja, sehingga berdampak langsung pada produktivitas. Runtunuwu (2020) juga menekankan bahwa fasilitas yang sesuai kebutuhan karyawan mampu mengurangi stres kerja dan mendorong motivasi.

Dalam konteks koperasi, fasilitas kerja yang terbatas seperti ruang kerja yang sempit atau peralatan yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas yang layak menjadi salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

### **Kesejahteraan Karyawan**

Kesejahteraan karyawan mencakup upaya organisasi dalam memenuhi kebutuhan ekonomi, fisik, maupun psikologis pekerja. Menurut Taimullah, Habi, & Anggraini (2022), kesejahteraan meliputi gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, hingga fasilitas sosial yang mendukung keseimbangan hidup karyawan. Semakin baik tingkat kesejahteraan, semakin tinggi pula motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Bagi koperasi, kesejahteraan karyawan tidak hanya berdampak pada motivasi individu, tetapi juga memengaruhi kualitas layanan kepada anggota. Penelitian Komala (2020) menunjukkan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh

signifikan terhadap produktivitas pegawai, sehingga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

### Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya, baik berupa finansial maupun nonfinansial. Menurut Chandra & Rahmat (2022), kompensasi yang adil dan layak mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sedangkan kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan loyalitas.

Dalam praktik koperasi, kompensasi seringkali menjadi isu krusial karena menyangkut keadilan dan daya saing organisasi. Studi Pandia (2021) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga kebijakan kompensasi yang transparan dan proporsional sangat penting dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi.

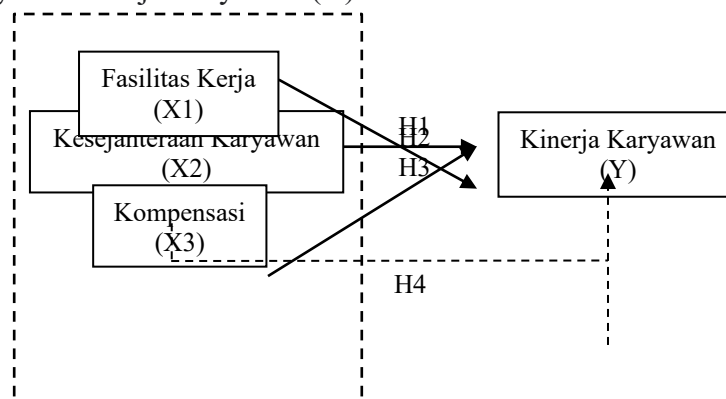
### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Widayanti (2022), kinerja dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta komitmen. Kinerja yang tinggi menunjukkan efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

Dalam koperasi, kinerja karyawan memiliki peran strategis karena kualitas pelayanan terhadap anggota sangat bergantung pada profesionalitas dan motivasi pegawainya. Berbagai penelitian menegaskan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti fasilitas kerja, tingkat kesejahteraan, dan kompensasi yang diterima.

### Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja (X1), Kesejahteraan Karyawan (X2), dan Kompensasi (X3). sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh fasilitas kerja, kesejahteraan karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif melalui analisis statistik.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Andika Jaya Putera di Kedungadem, Bojonegoro, yang berjumlah 38 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil ( $<100$ ), maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Data primer dikumpulkan dengan kuesioner menggunakan skala Likert (1–5), yang mencakup indikator dari variabel independen: fasilitas kerja (X1), kesejahteraan karyawan (X2), dan kompensasi (X3), serta variabel dependen: kinerja karyawan (Y). Data sekunder diperoleh dari dokumen internal koperasi dan literatur pendukung.

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 27, melalui tahapan: (1) uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), (2) uji asumsi klasik (normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta (3) analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial (uji t) dan simultan (uji F). Selain itu, digunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

1. Berdasarkan hasil pengujian validitas, peneliti akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 19 pertanyaan yang harus dijawab responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :  
Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Variabel	Item	R Hitung		R Tabel	Keterangan
Fasilitas Kerja	X1.1	0.720	>	0.320	Valid
	X1.2	0.736			
	X1.3	0.734			
	X1.4	0.787			
	X1.5	0.724			

Kesejahteraan Karyawan	X2.1	0.778	>	0.320	Valid
	X2.2	0.735			
	X2.3	0.814			
	X2.4	0.692			
	X2.5	0.493			
Kompensasi	X3.1	0.748	>	0.320	Valid
	X3.2	0.517			
	X3.3	0.702			
	X3.4	0.874			
Kinerja Karyawan	Y.1	0.806	>	0.320	Valid
	Y.2	0.714			
	Y.3	0.758			
	Y.4	0.536			
	Y.5	0.747			

Berdasarkan tabel tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai dari  $r_{hitung}$  keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa keseluruhan indikator yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid

### Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha, dengan pedoman pengukuran adalah jika nilai alpha diatas 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja	0.785	Reliable
Kesejahteraan Karyawan	0.715	Reliable
Kompensasi	0.672	Reliable
Kinerja Karyawan	0.749	Reliable

Berdasarkan tabel Uji Realibilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha pada variabel fasilitas kerja menunjukkan  $0,785 > 0,6$ , variabel kesejahteraan karyawan menunjukkan  $0,715 > 0,6$ , variabel kompensasi menunjukkan  $0,672 > 0,6$  dan variabel kinerja karyawan  $0,749 > 0,6$ . Menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai diatas 0,6 dengan jumlah 38 responden. Dapat disimpulkan bahwa jawaban dari pertanyaan adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,167 dan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,161. Kedua nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi

0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model telah terpenuhi, sehingga analisis statistik parametrik dapat dilanjutkan.

#### **Uji Autokorelasi**

Nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh sebesar 1,986. Nilai ini mendekati angka 2, yang berarti tidak terdapat indikasi autokorelasi, baik positif maupun negatif, pada model regresi. Dengan demikian, asumsi bebas autokorelasi telah terpenuhi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

#### **Uji Multikolinearitas**

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (Fasilitas Kerja: tolerance 0,226; VIF 4,424, Kesejahteraan Karyawan: tolerance 0,192; VIF 5,221, dan Kompensasi: tolerance 0,705; VIF 1,417). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi ini dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

#### **Uji Hipotesis**

##### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,539 menandakan kinerja karyawan tetap pada angka tersebut meskipun tanpa pengaruh variabel independen. Variabel fasilitas kerja memiliki koefisien regresi 0,239, kesejahteraan karyawan sebesar 0,463, dan kompensasi sebesar 0,294. Hal ini berarti ketiga variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana kesejahteraan karyawan memberikan pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya.

#### **Uji T**

##### **Uji T Variabel Fasilitas Kerja**

Pengaruh variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ),  $t_{hitung}$  untuk variabel Fasilitas Kerja lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu sebesar  $4.678 > 1.689$



dan probabilitas  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%. Jadi, H1 diterima, berarti Fasilitas Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **Uji T Variabel Kesejahteraan Karyawan**

Pengaruh variabel Kesejahteraan Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y),  $t_{hitung}$  untuk variabel Kesejahteraan Karyawan lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu sebesar  $6.709 > 1.689$  dan probabilitas  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%. Jadi, H2 diterima, berarti Kesejahteraan Karyawan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh Kesejahteraan Karyawan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **Uji T Variabel Kompensasi**

Pengaruh variabel Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y),  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu sebesar  $5.158 > 1.689$  dan probabilitas  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%. Jadi, H3 diterima, berarti Kompensasi (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **Uji F**

hasil uji F ditemukan adanya pengaruh simultan yang signifikan dari semua variabel independen yang meliputi variabel Fasilitas Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat dari nilai signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) dan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu sebesar  $257.549 > 4,12$  maka semua variabel yaitu Fasilitas Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Kompensasi bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil nilai dari koefisien Adjusted R square ( $R^2$ ) sebesar 0,958 atau 95,8% jadi bisa diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel Fasilitas Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,958 atau 95,8%. Dan sisanya dipengaruhi independent lainnya sebesar 5%..

#### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil



pengelolaan data menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan variabel Fasilitas Kerja yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  untuk variabel Fasilitas Kerja lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu sebesar  $4.678 > 1.689$  menandakan variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Novyanti (2020) yang menyatakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengelolaan data menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan variabel Kesejahteraan Karyawan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  untuk variabel Kesejahteraan Karyawan lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu sebesar  $6.709 > 1.689$  menandakan variabel Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari I Dewa Gede (2022) yaitu Kesejahteraan Karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengelolaan data menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan variabel Kompensasi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu sebesar  $5.158 > 1.689$  menandakan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Andika Jaya Putera. Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji F ditemukan adanya pengaruh simultan yang signifikan dari variabel independen yang meliputi variabel Fasilitas Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat dari nilai signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) dan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu sebesar  $257.549 > 4,12$  maka semua variabel yaitu Fasilitas Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Kompensasi bersama-sama memiliki

pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) diterima. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Menurut Ade Firmansyah (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Fasilitas Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Andika Jaya Putera. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai thitung  $3,894 > t_{tabel} 1,689$  dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Kesejahteraan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung  $3,286 > t_{tabel} 1,689$  dengan taraf signifikansi  $0,002 < 0,05$ .
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai thitung  $2,677 > t_{tabel} 1,689$  serta taraf signifikansi  $0,011 < 0,05$ .
4. Secara simultan, fasilitas kerja, kesejahteraan karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai Fhitung  $28,445 > F_{tabel} 2,87$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Chandra, A., & Rahmat, A. (2022). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Firmansyah, A. (2020). Pengaruh fasilitas kerja, kesejahteraan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 112–120.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermansya. (2021). Analisis kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(1), 77–85.
- I Dewa Gede. (2022). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 54–65.
- Komala, D. (2020). Pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 99–110.

- Novyanti, R. (2020). Fasilitas kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 45–53.
- Pandia, J. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 140–150.
- Runtunuwu, Y. (2020). Fasilitas kerja dan motivasi terhadap produktivitas. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(1), 23–34.
- Sari, N. (2022). Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 13(3), 201–210.
- Taimullah, H., Habi, M., & Anggraini, S. (2022). *Kesejahteraan Karyawan dan Produktivitas Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wandira, A. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 55–62.
- Widayanti, S. (2022). Pengukuran kinerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(3), 188–196.