

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Sukowati Sragen

Della Arviyanti¹, Meilana Widyaningsih²

^{1,2}Perbankan Syariah, UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia
viaaaaa21@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel :

Diterima Januari 2025

Direvisi Maret 2025

Disetujui Maret 2025

Diterbitkan Maret 2025

ABSTRACT

This study to determine the influence of compensation, work environment and work motivation on the performance of employees of PT BPRS Sukowati Sragen. The method used for this research is a quantitative method with saturated sampling. The number of population and sampel in this study is 90 employees of PT BPRS Sukowati Sragen. Primary data for this study was collected by distributing questionnaires to all employees of PT BPRS Sukowati Sragen. The data processing of this study uses SPSS 23.0. The result of this study are: 1) Compensation has a significant positive effect on the performance of PT BPRS Sukowati Sragen employees with a sig. < 0,05 (0,000 < 0,05) ; 2) The work environment has a significant positive effect on the performance of PT BPRS Sukowati Sragen employees with a sig. < 0,05 (0,001 < 0,05) ; 3) Work motivation has a significant positive effect on employee performance with the calculation of sig.< 0,05 (0,038 < 0,05). Meanwhile, based on the result of the F test, the three variables have a simultaneous effect with F calculation (23,475) > F table (2,71) on the performance of PT BPRS Sukowati Sragen employees.

Keywords : *Compensation; Employee Performance; Motivation on The Performance; Work Environment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengambilan sampling jenuh. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 90 karyawan PT BPRS Sukowati Sragen. Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan PT BPRS Sukowati Sragen. Olah data penelitian ini menggunakan SPSS 23.0. Hasil dari penelitian ini yaitu : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen dengan sig.< 0,05 (0,000< 0,05) ; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen dengan sig.< 0,05 (0,001< 0,05); 3) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perhitungan sig. < 0,05 (0,038 < 0,05). Sedangkan berdasarkan hasil uji F, ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan dengan F hitung (23,475) > F tabel (2,71) terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Sistem pengukuran kinerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pertumbuhan perbankan syariah [1]. Karyawan merupakan pemegang peran

penting untuk mengetahui seberapa jauh perkembangan perusahaan, maka dari itu perusahaan bisa dikatakan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa aman, nyaman dan puas bekerja di perusahaan tersebut tentu akan memberikan loyalitas dan akan mengembangkan kemampuan untuk menggapai tujuan yang ditetapkan perusahaan [2].

Kebutuhan manusia yang harus dipenuhi menjadi salah satu faktor penting yang mendorong manusia bekerja. Seseorang bekerja dengan maksud mendapat upah yang setara dengan yang diharapkan dengan menukar pikiran, waktu dan tenaga yang dimilikinya. Ongkos yang harus dikeluarkan dengan maksud perusahaan mendapat balasan berwujud performa dari karyawan disebut kompensasi. Karyawan diharapkan menjadikan kompensasi sebagai semangat kerja untuk memberikan kinerja terbaiknya [3].

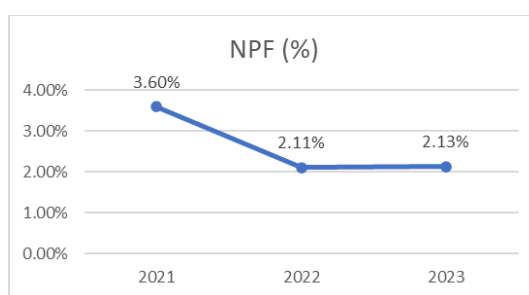
Kompensasi merupakan upah yang didapatkan karyawan berwujud finansial dan non finansial berupa gaji, bonus, tunjangan atau bisa juga berupa pujian, rasa nyaman, peluang promosi jabatan dan lain sebagainya. Indikator dari variabel ini adalah gaji bulanan, tunjangan Hari Raya, bonus, Jaminan sosial, dan *Extratime* [4]. Kinerja pegawai suatu perusahaan dapat menurun apabila perusahaan mengabaikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak cukup kondusif mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan akan berdampak pada profit perusahaan, hal tersebut akan mengakibatkan perusahaan mengalami kebangkrutan. Beberapa hal yang termasuk lingkungan kerja diantaranya yaitu, ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, juga hubungan kerja antar karyawan [5].

Lingkungan kerja merupakan seluruh aspek yang berpengaruh secara langsung pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, lingkungan kerja yang layak dan baik akan membuat karyawan menjadi nyaman dan senang dalam menyelesaikan tugasnya. Indikator variabel lingkungan kerja diantaranya penerangan, udara, hubungan antar pegawai, suara bising. [6]

Motivasi kerja diharapkan menjadi semangat semua karyawan supaya berusaha lebih keras dan mencapai produktifitas kerja, maka dari itu motivasi kerja sangat penting bagi setiap karyawan [7]. Performa kinerja karyawan dalam bekerja akan meningkat dan karyawan akan memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan apabila karyawan termotivasi [8]. Tingkat kemampuan setiap karyawan dalam mengerjakan tugasnya berbeda beda, maka kinerja karyawan termasuk hal yang bersifat perseorangan. Kinerja karyawan juga dapat berwujud kegiatan yang dapat meningkatkan perkembangan Perusahaan [8]. Semakin banyaknya bank yang beroperasi membuat persaingan bisnis perbankan di Indonesia semakin ketat [10].

Perusahaan harus mengawasi mampu atau tidaknya setiap karyawan menyelesaikan tugasnya, karena evaluasi kinerja berperan penting dalam menetapkan kerja sama antar karyawan. lingkungan kerja dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan [8]. Tingkat kompensasi juga menjadi kunci sebuah perusahaan karena kompensasi sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan [11]. Salah satu indikator efisiensi yang paling sering digunakan dalam Perusahaan syariah untuk pengukuran kinerja yaitu dengan rasio keuangan [12].

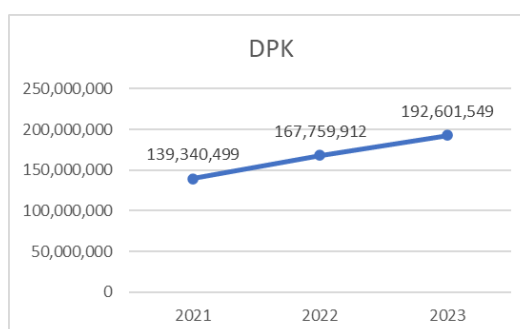
Profitabilitas menjadi salah satu indikator yang tepat untuk mengukur kinerja [13]. Dana Pihak Ketiga (DPK) merupakan faktor yang mempengaruhi profitabilitas [14]. Selain DPK faktor yang mempengaruhi profitabilitas yang lain adalah Tingkat NPF (*Non Performing Financing*). Besarnya NPF mencerminkan tingkat kerugian akibat resiko kredit bank. Resiko kredit membuat modal berkurang secara cepat yang menimbulkan banyak kerugian bagi bank [15]. Kerugian tersebut jelas akan mempengaruhi profitabilitas bank. NPF merupakan rasio pembiayaan yang mengalami masalah dengan total pembiayaan yang dibayarkan pihak bank. NPF dapat memperlihatkan kerugian karena risiko kredit pihak bank [16]. Kredit macet yang tinggi berdampak pada profitabilitas perusahaan jadi harus dilakukan pengendalian oleh pihak Perusahaan [17]. Berikut adalah data NPF PT BPRS Sukowati Sragen 2021-2022.



Gambar 1. Grafik NPF PT BPRS Sukowati Sragen 2021-2022

Sumber : Laporan Keuangan Perbankan (ojk.go.id)

Berdasarkan data yang diperoleh dari data publikasi OJK dapat dikatakan bahwa nilai NPF PT. BPRS Sukowati Sragen tahun 2021-2022 mengalami penurunan sebesar 1,49% dan pada tahun 2022-2023 mengalami peningkatan sebesar 0,02% tetapi tidak lebih tinggi dari tahun 2021, jadi dapat disimpulkan bahwa kerugian karena risiko kredit yang mengalami penurunan berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan yang menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Salah satu kegiatan yang dimiliki bank adalah penghimpunan dana bank yang sebagian besar berasal dari simpanan nasabah atau dana pihak ketiga (DPK) dalam bentuk deposito berjangka, simpanan, Tabungan dan giro, apabila pertumbuhan dana pihak ketiga (DPK) mengalami peningkatan maka profitabilitas perusahaan juga dapat meningkat [17]. Berikut adalah data DPK PT BPRS Sukowati Sragen tahun 2021-2022.



Gambar 2. Grafik DPK PT BPRS Sukowati Sragen tahun 2021-2022

Sumber : Laporan Keuangan Perbankan (ojk.go.id)

Berdasarkan data yang diperoleh dari data publikasi OJK dapat dikatakan bahwa dana pihak ketiga (DPK) PT. BPRS Sukowati Sragen mengalami kenaikan secara terus menerus dari tahun 2021-2023, berdasarkan hal itu dapat disimpulkan bahwa meningkatnya dana pihak ketiga (DPK) berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan yang menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan.

Menurut <https://www.banksyariahsragen.com> pada tahun 2024 ini Bank Syariah Sragen atau PT. BPRS Sukowati Sragen memenangi 3 penghargaan pada TOP BUMD Awards tahun 2024. Pada ajang ini PT. BPRS Sukowati Sragen memenangi penghargaan dengan kategori TOP BUMD 2024 bintang 5, TOP CEO BUMD dan TOP Pembina BUMD. PT BPRS Sukowati unggul mengalahkan 215 BUMD terbaik dan 1133 BUMD di Seluruh Indonesia. Sedangkan sebelumnya di tahun 2023 PT BPRS Sukowati Sragen juga meraih juara satu BUMD Terbaik “kategori sedang” dari Kemendagri Republik Indonesia yang artinya ada peningkatan kinerja karyawan. Dengan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga PT BPRS Sukowati Sragen dapat meraih penghargaan tersebut.

Menurut keterangan departemen HRD PT. BPRS Sukowati Sragen karyawan memiliki hak kompensasi diantaranya apabila karyawan tersebut memenuhi target atau melebihi target akan mendapat bonus selain dari gaji pokok. PT BPRS Sukowati juga memberikan beberapa kegiatan untuk karyawan diantaranya setiap pagi ada kegiatan mengaji pagi bersama dan ada program olahraga setiap hari jumat, kemudian perusahaan juga memberikan cuti dan izin kerja kepada karyawan yang dirasa memerlukan izin kerja dan karyawan juga diberikan kewenangan saat bekerja. Hal tersebut tercantum pada Keputusan Direksi PT. BPRS Sukowati Sragen No. 030/DIR-BSS/HRD/V/2023.

Kegiatan kegiatan tersebut bertujuan untuk memberikan lingkungan kerja yang baik yang akan mempengaruhi karyawan untuk lebih berprestasi dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Kian baik lingkungan kerja dan kompensasi tentu akan semakin baik juga kinerjanya. Hal ini dapat dibuktikan melalui grafik NPF yang menurun dan DPK yang meningkat membuktikan bahwa kinerja karyawan setiap tahunnya meningkat. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Menurut keterangan departemen HRD sesuai dengan penilaian tahunan karyawan tingkat kedisiplinan karyawan sekitar 90%. Selain itu, semangat dan motivasi kerja karyawan juga sangat baik. Sesuai dengan penilaian tahunan dan berdasarkan Keputusan Direksi PT. BPRS Sukowati Sragen No. 030/DIR-BSS/HRD/V/2023 karyawan akan bekerja untuk memenuhi bahkan melebihi target yang telah ditentukan Perusahaan untuk mendapatkan bonus yang lebih besar, hal tersebut dapat menjadi semangat dan motivasi kerja karyawan.

Pada penelitian Muqtafin et al. (2024), Alam & Sarpan (2024), Febriani & Setia (2023), Senen et al. (2023) dan Habiburahman & Nur'aini (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Arifin et al. (2023), Kurnia & Nawatmi (2024) dan Komara (2023) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Dewi & Kusumasari (2024), V. Setiawan et al. (2023), Cahyanti et al. (2023) dan Aryuni et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian A. R. Dewi et al. (2023), Nurhasanah (2023) dan Inawati et al. (2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pada penelitian Komara (2023), Oktavia & Firdaus (2023), Soejarminto & Hidayat (2022), Oktarendah & Putri (2023) dan Agustin & Wijayanti (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Adha et al. (2019), Daspar (2020) dan [38] menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut dikatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja tidak konsisten dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan observasi yang sudah dilakukan dikatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi karyawan. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan perusahaan untuk dapat mempertahankan apa yang sudah dicapai. Karena adanya perbedaan waktu dan objek dari penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semua karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif berjenis *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Untuk jumlah sampel disini diambil dengan sampling jenuh menggunakan seluruh karyawan PT BPRS Sukowati Sragen yaitu 90 responden. Metode untuk pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner dan menggunakan skala likert 1 sampai 5 [39]. Software yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 23.0. Jenis uji yang digunakan yaitu Uji Instrumen yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas, serta Uji Regresi Linear Berganda yang meliputi Uji F, Uji t, Koefisien Determinasi (R²) serta Persamaan Regresi dengan rumus $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut hasil perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pearson Corellation	Ket.
Kompensasi	0,585	Valid
Lingkungan Kerja	0,504	Valid
Motivasi Kerja	0,402	Valid

Pada uji validitas, data dikatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,2072). Berdasarkan tabel diatas $r\text{-hitung}$ (X1) 0,585 > 0,2072 maka Kompensasi (X1)

dikatakan valid, r-hitung (X2) $0,504 > 0,2072$ maka Lingkungan Kerja (X2) dikatakan valid, dan r-hitung (X3) $0,402$ maka Motivasi Kerja (X3) dikatakan valid. Dari hal tersebut dapat disimpulkan ketiga variabel X valid terhadap variabel Y.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	4

Pada uji reliabilitas, data dikatakan valid apabila hasil *Cronbach's Alpha* harus $> r$ -tabel ($2,072$). Berdasarkan tabel diatas hasil *Cronbach's Alpha* adalah $0,737 > 0,2072$ maka dapat dikatakan data reliabel.

Uji Normalitas

Pada uji normalitas distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai Asymp. sig. $> 0,05$. Berdasarkan perhitungan hasil dari Asymp. Sig. sebesar $0,165 > 0,05$ yang artinya distribusi data dikatakan normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut hasil perhitungan uji multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi	.765	1.307
Lingkungan Kerja	.795	1.257
Motivasi Kerja	.856	1.168

Pada uji multikolinieritas, model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas apabila hasil nilai dari VIF < 10 dan hasil nilai dari Toleransi $> 0,1$. Berdasarkan tabel diatas nilai VIF tidak lebih dari 10, dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1 yang artinya model terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil perhitungan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
(Constant)	.764
LNX1	.751
LNX2	.699
LNX3	.272

Pada uji heteroskedastisitas, model regresi dikatakan terbebas dari heteroskedastisitas apabila sig. hitung $> 0,05$. Berdasarkan tabel diatas yang

dihitung menggunakan Uji Park dapat dikatakan bahwa sig. hitung > 0,05 yang artinya model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yaitu :

Tabel 5. Analisis regresi linear berganda

Model	B
(Constant)	5.130
Kompensasi	.398
Lingkungan Kerja	.331
Motivasi Kerja	.154

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda hasil persamaan model regresi yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 5.130 + 0,398 + 0,331 + 0,154 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut berarti :

1. Nilai konstanta menunjukkan kinerja karyawan sebesar 5.130 apabila tidak ada perubahan Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi kerja (X3).
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,398 yang artinya apabila terdapat peningkatan variabel X1 satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,398 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,331 yang artinya apabila terdapat peningkatan variabel X2 satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,331 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,154 yang artinya apabila terdapat peningkatan variabel X3 sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,154 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t

Berikut adalah hasil perhitungan uji t.

Tabel 6. Uji t

Variabel	t	Sig.
(Constant)	2.666	.009
Kompensasi	4.412	.000
Lingkungan Kerja	3.119	.002
Motivasi Kerja	2.107	.038

Perbandingan antara t-hitung yang ada pada tabel 6. dengan t-tabel (1,98698) masing masing adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki t-hitung $4,412 > 1,98698$ dengan sig. $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan pada kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Sukowati Sragen.
2. Lingkungan Kerja memiliki t-hitung $3,119 > 1,98698$ dengan sig. $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan pada Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Sukowati Sragen.
3. Motivasi Kerja memiliki t-hitung $2,107 > 1,98698$ dengan sig. $0,038 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Sukowati Sragen.

Uji F

Untuk pengujian variabel bebas secara simultan digunakan uji F. Pada uji F ini $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ (2,71). Berdasarkan tabel diatas nilai $F\text{-hitung}$ sebesar 23.475 $> (2,71)$ dengan sig. $0,00 < 0,05$ yang artinya variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien (R²) diperoleh nilai sebesar 0,431 nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi sebesar 0,431 atau 43,1% terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen, menurut Chin (1998) nilai tersebut termasuk ke dalam kategori moderat, sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen

Nilai t statistik dari variabel kinerja karyawan sebesar $4,412 > t$ tabel (1,98698) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut bisa dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen diterima. Menurut [41] kompensasi adalah imbalan yang dapat berupa uang atau jenis lainnya sebagai balas budi jasa dan kontribusi pada perusahaan yang diterima oleh karyawan.

Berdasarkan fakta lapangan, kompensasi dari PT BPRS Sukowati Sragen memiliki pengaruh terhadap karyawan, berarti lebih tinggi tingkat kompensasi akan meningkat juga kinerja karyawan. Penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muqtafin et al. (2024) dan Alam & Sarpan (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen

Berdasarkan perhitungan statistik, nilai t statistik dari variabel lingkungan kerja sebesar $3,119 > t$ tabel (1,98698) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen diterima. Menurut Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, (2020) Lingkungan kerja merupakan

suatu hal yang mencakup semua yang ada di sekeliling karyawan dalam bentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan fakta lapangan, lingkungan kerja yang ada di PT BPRS Sukowati sragen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tenang, baik dan nyaman lingkungan kerja tentu akan meningkat juga kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen. Penelitian ini relevan dengan penelitian M. A. F. Dewi & Kusumasari (2024) dan V. Setiawan et al. (2023) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT BPRS Sukowati Sragen

Berdasarkan perhitungan statistik, nilai t statistik dari variabel motivasi kerja sebesar $2,107 > t$ tabel ($1,98698$) dengan signifikansi $0,038 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut berarti bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen diterima. Definisi dari motivasi kerja yaitu sekumpulan energi baik dan kekuatan dari dalam maupun luar pekerjaan, beberapa upaya seperti kesungguhan dan ketekunan yang berhubungan dengan pekerjaan atau perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Nurfadllika & Adinata (2023).

Berdasarkan fakta lapangan, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen, hal ini lantaran salah satunya oleh adanya pelatihan karyawan yang dilakukan setiap 3 bulan sekali, pada saat pelatihan tersebut para karyawan juga mendapat motivasi motivasi baik dari atasan maupun teman, hal tersebut tentu berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini relevan dengan Komara (2023) dan Oktavia & Firdaus (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen, ini membuktikan bahwa gaji dan penghargaan yang lebih baik juga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen, dengan kata lain, lingkungan kerja yang lebih tenang, lebih baik dan nyaman dijamin akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu Motivasi Kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati sragen karena memberikan karyawan pelatihan. Dalam pelatihan tersebut terkadang terselip motivasi yang membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Dari ketiga variabel independen variabel "Kompensasi" mempunyai pengaruh paling besar. Sedangkan berdasarkan Uji F, secara simultan ketiga variabel memiliki pengaruh dengan F hitung ($23,475$) $> f$ tabel ($2,71$) terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen.

DAFTAR PUSTAKA

[1] B. Sukardi, "Inklusivisme Maqâsid Syarî'ah Menuju Pembangunan

- Berkelanjutan Bank Syariah di Indonesia," *Tsaqafah*, vol. 12, no. 1, p. 209, 2016, doi: 10.21111/tsaqafah.v12i1.375.
- [2] O. Sibagariang, T. Manalu, and W. S. Girsang, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sany Toga Gemilang," *Jurnal Darma Agung*, vol. 27, no. 2, p. 924, 2019, doi: 10.46930/ojsuda.v27i2.262.
- [3] D. Hasibuan, "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan," *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 6, no. 1, pp. 9–15, 2019, doi: 10.36987/ecobi.v6i1.14.
- [4] F. Setiawan and A. A. S. K. Dewi, "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada cv. Berkat Anugrah," *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. 9.1 (2018)*, vol. 1, no. ISSN: 2302-8556, pp. 27–37, 2018.
- [5] A. A. Putra and N. Laily, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Para Bathara Surya," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 8, no. 9, pp. 1–15, 2019.
- [6] A. Nurhandayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [7] Y. Soejarminto and R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang," *Ikraith-Ekonomika*, vol. 6, no. 1, pp. 22–32, 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465.
- [8] S. M. Nurfadllika and U. W. S. Adinata, "Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance," *Jurnal Computech & Bisnis*, vol. 17, no. 1, pp. 76–83, 2023, doi: 10.56447/jcb.v17i1.27.
- [9] D. Sunyoto, *Teori, Kuisitioner dan Proses Analisis Data dan Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center For Aacdemic Publishing Service), 2013.
- [10] H. Haris and N. S. I. T, "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Periklanan terhadap Keputusan Nasabah dalam Menabung pada Bank Syariah (Studi Kasus pada BTN Syariah Surakarta)," *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, vol. 3, no. 1, p. 1, 2012, doi: 10.18326/muqtasid.v3i1.1-24.
- [11] B. Prabowo *et al.*, "As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Perusahaan," *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal*, vol. 3, no. 2, pp. 695–699, 2024, doi: 10.56672/assyirkah.v3i2.181.
- [12] H. Haris and N. Hastuti, "Analisis Efisiensi Bank Umum Syariah Devisa di Indonesia Dengan Metode Data Envelopment Analysis Studi Pada Bank Muamalat Indonesia dan Bank Syariah Mandiri," *Jurnal Muqtasid*, no. September 2010, 2011.
- [13] U. A. Rahmawati, M. Balafif, and S. T. Wahyuni, "Analisis Pengaruh CAR, NPF, FDR, BOPO, dan NOM Terhadap Kinerja Keuangan (ROA) Pada Bank Umum Syariah Periode 2015-2019," *Bharanomics*, vol. 2, no. 1, pp. 93–106, 2021, doi: 10.46821/bharanomics.v2i1.194.
- [14] A. K. Khotimah, "Pengaruh Dana Pihak Ketiga, Financing To Deposit Ratio,

- Capital Adequacy Ratio, Dan Non Performing Financing Terhadap Profitabilitas Dengan Pembiayaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Umum Syariah Periode 2013-2017)," *IAIN Salatiga*, pp. 1-146, 2019.
- [15] Hidayatul Ihsan, "Pengaruh Dana Pihak Ketiga dan Non Performing Financing terhadap Profitabilitas Pada Bank Muamalat Indonesia Periode 2013-2023," *Seminar Nasional LPPM UMMAT Universitas Muhammadiyah Mataram Mataram*, vol. 6, no. 4, pp. 2618-2631, 2024, doi: 10.47467/reslaj.v6i4.1960.
- [16] C. Vatika, S. Br, and S. F. Wahyuni, "Pengaruh Dana Pihak Ketiga (DPK) dan Non Performing Financing terhadap Profitabilitas pada Bank Syariah Indonesia Periode 2015-2022," vol. 6, no. 4, pp. 2618-2632, 2024, doi: 10.47476/reslaj.v6i4.1960.
- [17] B. Wulandari and V. Veronica, "Structure On Profitability In Banking Companies Listed On The Indonesia Stock Pengaruh Dana Pihak Ketiga , Risiko Kredit , Loan to Deposit Ratio Dan Struktur Modal Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia," vol. 3, no. 2, pp. 325-335, 2022.
- [18] M. Muqtafin, A. Basyid, and M. Marsudi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Sukses Mandiri," *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, vol. 3, no. 5, pp. 657-660, 2024.
- [19] Iham K. Alam and Sarpan, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja," *Ikraith-Ekonomika*, vol. 7, no. 2, pp. 261-267, 2024.
- [20] L. Febriani and S. Setia, "Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 9, no. 1, p. 194, 2023, doi: 10.35906/jurman.v9i1.1449.
- [21] S. Senen, F. Bonar Sihite, and L. Suryani, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ," *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, vol. 1, no. 2, pp. 153-159, 2023, doi: 10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.15.hal:153-159.
- [22] Habiburahman and S. Nur'aini, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Radisson Lampung," *Jurnal EMT KITA*, vol. 7, no. 2, pp. 451-461, 2023, doi: 10.35870/emt.v7i2.1101.
- [23] A. Arifin, M. Magito, D. H. Perkasa, and W. D. Febrian, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, vol. 1, no. 01, pp. 24-33, 2023, doi: 10.59422/global.v1i01.130.
- [24] A. I. Kurnia and S. Nawatmi, "Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Waras Swalayan Pekalongan," *Jesya*, vol. 7, no. 1, pp. 263-274, 2024, doi: 10.36778/jesya.v7i1.1338.
- [25] E. Komara, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, vol. 9, no. 3, pp. 291-304, 2023, doi: 10.35384/jemp.v9i3.451.
- [26] M. A. F. Dewi and I. R. Kusumasari, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KBPR Arta Kencana

- Cabang Nganjuk," *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, vol. 7, no. 3, pp. 4422-4432, 2024, doi: 10.31539/costing.v7i3.9062.
- [27] V. Setiawan, E. Eliza, and D. Kumala, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan," *Jurnal Ekonomi Utama*, vol. 2, no. 1, pp. 1-5, 2023, doi: 10.55903/juria.v2i1.29.
- [28] L. S. D. Cahyanti, T. Setyawati, and I. Puspitadewi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Majesta Nusantara Banyuwangi," *Growth*, vol. 20, no. 2, p. 482, 2023, doi: 10.36841/growth-journal.v21i1.2567.
- [29] A. I. F. I. G. Aryuni, I. N. Suardika, and A. E. P. Rismawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Artha Seduh," *Jurnal EMAS*, vol. 4, no. 6, pp. 1459-1473, 2023.
- [30] A. R. Dewi, G. B. S. Parwita, and M. I. Prastyadewi, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Sayur Segar Bali," *Jurnal Emas*, vol. 4, no. 1, pp. 242-251, 2023.
- [31] T. Nurhasanah, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal AKTUAL*, vol. 21, no. 2, pp. 1-12, 2023.
- [32] N. Inawati, M. Dinar, M. Hasan, F. Ekonomi dan Bisnis, and U. Negeri Makassar, "the Effect of Incentives, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance," vol. 2, pp. 275-287, 2022, [Online]. Available: <https://ojs.unm.ac.id/supremasi>
- [33] C. F. Oktavia and V. Firdaus, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo," *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, vol. 3, no. 1, pp. 1-11, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.15.
- [34] F. Oktarendah and M. A. Putri, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang," *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 63-77, 2023, doi: 10.35912/rambis.v3i1.2357.
- [35] R. Agustin and M. Wijayanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance," *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen dan AKuntansi (JISMA)*, vol. 1, no. 3, pp. 393-402, 2022.
- [36] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap," *Jurnal Penelitian Ipteks*, vol. 4, no. 1, pp. 47-62, 2019, [Online]. Available: http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- [37] D. Kurniawati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemic Covid-19," *Jurnal Ekobisman*, vol. 6, no. 2, pp. 104-116, 2021.
- [38] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. 2020.