

PENGARUH *COMPENSATION*, *MOTIVATION*, DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PANDANGAN ISLAM

(STUDI KASUS PADA PD. BPR BAHTERAMAS PROVINSI SULAWESI TENGGARA)

ROFI'AH NUR ALMILLAH

Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam pandangan islam (studi kasus pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara) secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda. Namun sebelum melakukan uji regresi penelitian melakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model telah memenuhi asumsi. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan secara parsial, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Variabel independen yang berpengaruh paling dominan adalah lingkungan kerja. Besar pengaruh yang disebabkan ketiga variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sebesar 82,1% sedangkan selebihnya 17,9% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa atau penelitian regresi ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Yanti et al., 2015). Agar karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk menggerakkan para karyawan sehingga dapat bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimiliki secara maksimal. Adapun diantara faktor-faktornya yaitu dengan adanya dorongan dari segi kompensasi, motivasi, serta lingkungan kerja. Meskipun kinerja karyawan tidak semata-mata hanya dipengaruhi oleh tiga faktor tersebut dan tentunya masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel di atas.

Pemberian kompensasi merupakan kewajiban perusahaan dalam memberikan imbalan finansial (seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain) dan imbalan non finansial (seperti penghargaan) terhadap karyawan atas pekerjaannya (Kushartati, 2015). Hal ini berkaitan dengan tingkat kualitas kerja seorang karyawan yang tinggi apabila usaha atau perkerjaannya memperoleh bonus atau imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Program kompensasi sangat penting diperhatikan karena dapat mempertahankan sumber daya manusia dan sebagai sumber kelangsungan hidup karyawan agar mempunyai kinerja yang tinggi pada perusahaan. Kompensasi harus diberikan secara tepat, karena jika tidak disalurkan secara tepat maka

perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya bahkan, dapat menimbulkan efek pay dissatisfaction atau ketidakpuasan para karyawan atas balas jasa yang diterimanya (Mahfud, 2019).

Kompensasi berupa gaji atau upah dan lainnya, serta penilaian kinerja yang menjadi perhatian para tenaga kerja digambarkan pada Buku "Pengelolaan Sumber Daya Insani" karya (Jusmaliani, 2011). Mengkaji secara khusus penilaian kinerja dan remunerasi yang islami. Menurutny, Allah Swt mengutus manusia ke bumi untuk menjadi khalifah dengan dilengkapi petunjuk yang jelas (Alquran, Hadis, Ijma' ulama) dan tidak begitu saja tanpa bimbingan. Dengan adanya petunjuk, tentu ada pula pengawasan sejauh mana petunjuk ini dilaksanakan dengan baik. Setelah kinerja khalifah itu dinilai akan ada imbalan yang diberikan, jika petunjuk dilaksanakan dengan baik imbalannya tentu positif (kebaikan dunia dan akhirat), sebaliknya jika petunjuk dilaksanakan dengan serampangan imbalannya akan nol (hanya dunia) atau bahkan negatif (di dunia tidak dan di akhirat pun tidak). Sebagai imbalan dalam bentuk kinerja tidak jarang Allah memberikan tes atau ujian dalam berbagai bentuk, baik musibah maupun kesenangan. Jika ini dilalui dengan baik, maka derajat iman seseorang akan semakin tinggi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan. (Hasibuan, 2011). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai tanda jasa (Nugraha & Tjahjawati, 2018). Perolehan gaji tepat waktu yang

sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan, pemberian bonus kepada karyawan apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang ditetapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Sebaliknya pemberian, gaji, bonus, ataupun tunjangan oleh perusahaan yang tidak sesuai dapat pula mempengaruhi turunya kinerja karyawan khususnya karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

Faktor selanjutnya, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Jika motivasi baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin, 2003). Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen (Antoni, 2008). Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Adanya pengakuan dari atasan dan rekan kerja atas keahlian yang dimiliki seorang karyawan, kemudian dapat meningkatkan kreativitas,

keahlian serta keterampilan kerja yang lebih baik, merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan merupakan beberapa faktor peningkatan kinerja karyawan khususnya yang terjadi pada karyawan di PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

Jadi, apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Selain kompensasi dan motivasi faktor lain yang mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Nugraha & Tjahjawi, 2018). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Lingkungan kerja dalam persepektif islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Sebagai khalifah manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia. Dalam hal ini erat kaitannya bagi seorang karyawan untuk melakukan pengelolaan, pemeliharaan serta upaya lainnya dalam rangka dapat memberikan kontribusi untuk menjaga keutuhan segala aspek yang ada pada lingkungan kerja.

Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. (Herrera Marcano et al., 2009). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Hubungan antar karyawan yang berlangsung secara harmonis, tingkat ketenangan dalam menjalankan tugas di lingkungan kantor cukup baik, penerangan di ruang kerja telah sesuai kebutuhan sangatlah mempengaruhi besarnya peningkatan kinerja karyawan khususnya pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka diharapkan dapat meningkatkan ke optimalan dalam menjalankan sebuah tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu di antaranya yaitu (Aditya Trisna & Eddy Guridno, 2021), (Siti Aniqoh Shofwani & Ahmad Hariyadi, 2019), serta penelitian yang dilakukan oleh (Finnia Elfisa, 2020). Dimana hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tetapi beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ocni Dwi Rahayu I & Hasan Abdul Rozak, 2022) yang meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini dapat diperoleh inti bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun unsur kebaruan dalam penelitian ini adalah terdapat empat variabel diantaranya tiga variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Variabel yang dimaksud yaitu kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel- variabel tersebut telah dibahas oleh penelitian relevan terdahulu tetapi hanya dilihat secara konvensional dan tidak memfokuskan dalam pandangan islamnya sebagaimana yang akan dibahas oleh peneliti, serta penelitian ini dilakukan pada karyawan PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Compensation, Motivation, dan Work Environment terhadap Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam (Studi Kasus pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara)".

2. Kajian Teori

Kompensasi (*Compensation*)

Menurut (Thomas H. Stone, 1982) dalam bukunya *Understanding personal management*, yang menyampaikan bahwa "Compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer", (Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan).

Menurut (Simamora, 2004) indikator kompensasi karyawan yaitu:

- a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan

- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
- c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
- d. Fasilitas yang memadai

Motivasi (Motivation)

Menurut (Hasibuan, 2011), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka maubekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Adapun indikator dalam motivasi menurut (Sunyoto, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Promosi
2. Prestasi Kerja
3. Pekerjaan itu Sendiri
4. Penghargaan
5. Pengakuan
6. Keberhasilan dalam Bekerja

Lingkungan Kerja (Work Environment)

Menurut (Nitisemito, 2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yangdibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Adapun indikator dalam lingkungan kerja menurut (Sunyoto, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Kerja
2. Kebisingan
3. Peraturan Kerja
4. Penerangan
5. Keamanan

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2006) yaitu: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Adapun indikator dalam kinerja karyawan menurut (Flippo dalam Andri Hadi 2008) adalah sebagai berikut:

1. Mutu Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketangguhan
4. Sikap

3. Metodologi

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian dengan metode kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan menyebar kuesioner pada karyawan di Kantor PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berada pada Kantor PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 38 orang. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% dari jumlah yang ada sebanyak 38 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor

Dalam penelitian ini, pengelolaan dan pengujian data akan dilakukan dengan menggunakan bantuan software program statistical product and service solutions

(SPSS) versi 25 untuk windows. Berikut adalah teknik pengujian dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Analisis Regresi Linear Berganda
5. Uji Hipotesis
6. Analisis Koefisien Determinasi

4. Hasil dan Pembahasan Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,624	4,02		1,399	0,171
1 Compensation	0,006	0,1	0,004	0,055	0,957
1 Motivation	0,042	0,047	0,068	0,908	0,37
1 Work Environment	0,811	0,068	0,888	11,861	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil olah data primer, 2023

Berdasarkan tabel Coefficients di atas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 5,624 + 0,006 X_1 + 0,042 X_2 + 0,811 X_3 + e$$

Koefisiensi Regresi:

1. Konstanta sebesar 5,624 menyatakan bahwa jika tidak ada preferensi karyawan dengan variabel kompensasi X1, motivasi X2, lingkungan kerja X3 maka pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas provinsi Sulawesi Tenggara adalah 5,624.
2. Koefisien regresi 0,006 menyatakan bahwa setiap bertambah (karena tanda +) 1 point kompensasi X1 akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas provinsi Sulawesi Tenggara adalah 0,006.
3. Koefisien regresi 0,042 menyatakan bahwa setiap bertambah (karena tanda +) 1 point motivasi X2 akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas provinsi Sulawesi Tenggara adalah 0,042.

4. Koefisien regresi 0,811 menyatakan bahwa setiap bertambah (karena tanda +) 1 point lingkungan kerja X3 akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas provinsi Sulawesi Tenggara adalah 0,811.

Karena nilai konstanta sebesar 5,624 lebih besar dari koefisien kompensasi X1 (sebesar 0,006), motivasi X2 (sebesar 0,042), dan lingkungan kerja (sebesar 0,811). Maka dapat disimpulkan bahwa preferensi karyawan dengan variabel kompensasi X1, motivasi X2, lingkungan kerja X3 hanya sedikit memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas provinsi Sulawesi Tenggara. Sedangkan pengaruh yang lainnya terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa atau penelitian regresi ini.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301,365	3	100,455	51,830	,000 ^b
	Residual	65,898	34	1,938		
	Total	367,263	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Environment, Compensation, Motivation

Sumber: Hasil olah data primer, 2023

Dari tabel di atas hasil uji F model ANOVA diperoleh F hitung sebesar 51,830. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel - 1) atau $4 - 1 = 3$ dan df_2 ($n - k - 1$) atau $38 - 3 - 1 = 34$ (n adalah jumlah kasus/responden dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk nilai F tabel sebesar 2,883. Karena nilai F hitung ($51,830 > \text{nilai F tabel } (2,883)$) dan nilai signifikan $0,000 < \text{nilai alpha } 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan

lingkungan kerja dengan signifikan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	5,624	4,020		1,399	,171
	Compensation	,006	,100	,004	,055	,957
	Motivation	,042	,047	,068	,908	,370
	Work Environment	,811	,068	,888	11,861	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data primer, 2023

Berdasarkan pada tabel hasil uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a. Uji t variabel Compensation/Kompensasi X1

Diketahui bahwa besarnya nilai t hitung variabel Kompensasi adalah 0.055 dan signifikan pada 0.957. Sedangkan t tabel pada $\alpha = 0.05$ dengan hipotesis dua arah dapat dicari dengan cara nilai $\alpha = 0.05$ dibagi 2 menjadi 0.025 dan $df = 34$ yang didapat dari rumus $n-k-1$, dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Jadi didapat t tabel sebesar 2.032.

Variabel kompensasi memiliki p-value $0.957 > 0.05$, sedangkan t hitung < t tabel ($0.055 < 2.032$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

b. Uji t variabel Motivation/Motivasi X2

Diketahui bahwa besarnya nilai t hitung variabel motivasi adalah 0.908 dan signifikan pada 0.370. Sedangkan t tabel pada $\alpha = 0.05$ dengan hipotesis dua arah

dapat dicari dengan cara nilai $\alpha = 0.05$ dibagi 2 menjadi 0.025 dan $df = 34$ yang didapat dari rumus $n-k-1$, dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Jadi didapat t tabel sebesar 2.032.

Variabel motivasi memiliki p-value $0.370 > 0.05$, sedangkan t hitung < t tabel ($0.908 < 2.032$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

c. Uji t variabel Work Environment/Lingkungan kerja X3

Diketahui bahwa besarnya nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah 11.861 an signifikan pada 0.000. Sedangkan t tabel pada $\alpha = 0.05$ dengan hipotesis dua arah dapat dicari dengan cara nilai $\alpha = 0.05$ dibagi 2 menjadi 0.025 dan $df = 34$ yang didapat dari rumus $n-k-1$, dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Jadi didapat t tabel sebesar 2.032.

Variabel lingkungan kerja memiliki p-value $0.000 < 0.05$, sedangkan t hitung > t tabel ($11.861 > 2.032$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,805	1,392

a. Predictors: (Constant), Work Environment, Compensation, Motivation

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data primer, 2023

Dalam tabel di atas model summary menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) adalah 0,821 atau 82,1%. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 82,1% dan selebihnya 17,9% ($100\% - 17,9\%$) ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa atau penelitian regresi ini.

Setelah diketahui 82,1% kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dijelaskan oleh preferensi kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, artinya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dalam cakupan penelitian penulis.

Dalam tabel di atas model summary menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) adalah 0,821 atau 82,1%. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 82,1% dan selebihnya 17,9% ($100\% - 17,9\%$) ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa atau penelitian regresi ini.

Setelah diketahui 82,1% kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dijelaskan oleh preferensi kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, artinya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dalam cakupan penelitian penulis.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisa, kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. diketahui nilai t hitung variabel kompensasi (X_1) sebesar 0.055 bila dibandingkan dengan nilai t tabel maka t hitung $0.055 < 2.032$, H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai standart koefisien beta terendah sebesar 0.004.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem kompensasi untuk karyawan merupakan sumber motivasi kepada karyawan tetapi belum tentu dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan karena tingkat prefensi motivasi karyawan yang berbeda. Hal ini memberikan implikasi bahwa pihak PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara mampu meningkatkan motivasi karyawan yang lebih dalam lagi melalui beberapa program kompensasi yang berbeda dari yang sudah diterapkan saat ini agar kompensasi tersebut mampu meningkatkan kinerja dan komitmen untuk pekerjaan karyawan yang sangat penting bagi organisasi untuk memperoleh pertumbuhan serta keunggulan kompetitif terhadap pesaingnya.

Menurut (Dessler, 2005) kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk gaji karyawan yang timbul dari pekerjaan mereka. (Hasibuan, 2012) membagi kompensasi dalam dua bentuk, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung menyangkut terkait gaji dasar (gaji pokok) seperti upah dan gaji, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, misalnya: tunjangan

asuransi, kesehatan, pembayaran saat tidak bekerja, dan kompensasi pensiun.

Kompensasi secara islam sebagaimana tertera dalam QS. An-Nahl ayat 97 bahwa dalam pemberian penghargaan tidak ada diskriminasi pada pekerja apapun jenis kelamin pekerja. Dimana islam juga mengajarkan jumlah gaji harus mencukupi cukup untuk menutupi kebutuhan karyawan (terutama dengan mempertimbangkan standar/biaya hidup yang berlaku). Jumlah harus cukup bagi mereka untuk membeli makanan, pakaian, tempat tinggal dan transportasi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik dan sesuai sangat diharapkan dapat memberikan pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, lain halnya dalam penelitian ini dimana pemberian kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara yang artinya kompensasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cuci Cahyati, 2018), dimana penelitian ini membahas tentang pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aditya Trisna & Eddy Guridno, 2021), (Siti Aniqoh Shofwani & Ahmad Hariyadi, 2019), (Sani & Macha Mutiara, 2020), (Finnia Elfisa, 2020) yang dimana penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ditemukan

bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisa, motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. diketahui nilai t hitung variabel motivasi (X_2) sebesar 0,908 bila dibandingkan dengan nilai t tabel maka t hitung $0,908 < 2,032$, H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai standart koefisien beta terendah sebesar 0,068.

Motivasi menurut (Sunnyoto, 2012) mempunyai indikator yang terdiri dari promosi, kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Prestasi kerja, pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang; Pekerjaan itu sendiri, bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja; Penghargaan, melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya; Pengakuan, kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan; Keberhasilan dalam bekerja, memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Motivasi dalam islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-An'am ayat 162-163, menurut tafsir Ibnu Katsir maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin.

Pemberian motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Risky Nur Adha, et al., 2019), dimana penelitiannya ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. Hasil penelitian menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aditya Trisna & Eddy Guridno, 2021), (Siti Aniqoh Shofwani & Ahmad Hariyadi, 2019), (Hendri Sembiring, 2020), yang dimana penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. diketahui nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 11,861 bila dibandingkan dengan nilai t tabel maka t hitung $11,861 > 2,032$, H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai standart koefisien beta terendah sebesar 0,888.

Menurut (Nitisemito, 2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Bambang, 2011).

Dalam islam memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Selain itu, hubungan karyawan, penerangan, serta tingkat keamanan yang baik dalam perusahaan merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aditya Trisna & Eddy Guridno, 2021), (Sani dan Machya Mutiara,

2020), (Hendri Sembiring, 2020), (Risky Nur Adha, et al., 2019), (Cuci Cahyani, 2018), (Budi Cahyadi, 2019) yang dimana penelitian ini membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan perhitungan F tabel diperoleh 2,883 dan F hitung diperoleh 51,830 yang berarti F hitung > F tabel dan diperoleh hasil signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semakin tinggi nilai ketiga variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

Menurut (Mangkunegara, 2006) yaitu: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Dengan adanya kompensasi dapat menjadi ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri, sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, adanya pemberian motivasi kepada karyawan, kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan juga akan meningkat apabila bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian, ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aditya Trisna & Eddy Guridno, 2021). Pada hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X1) secara persial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PP. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $0.055 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2.032$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Namun dalam penelitian ini, kompensasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi (X2) secara persial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PP. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $0,908 < \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 2,032$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan dari segi motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja (X3) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara (Y). Hal tersebut

dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 11,861 > nilai t tabel sebesar 2,032. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

4. Variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai f hitung sebesar 51,830 > nilai f tabel sebesar 2,883. Artinya semakin tinggi nilai ketiga variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

6. Saran

Sesuai dengan hasil temuan pada penelitian ini, maka selanjutnya ada beberapa hal yang akan direkomendasikan pada penelitian.

Dari sisi perusahaan, untuk tetap menjaga komponen-komponen penunjang meningkatnya kinerja karyawan untuk memberikan keperluan ataupun kebutuhan yang dibutuhkan oleh pihak karyawan salah satunya yakni untuk lebih meningkatkan dari segi kompensasi dan motivasi agar karyawan akan merasa lebih optimal dalam berkerja.

Dan bagi karyawan hendaknya memberikan saran ataupun masukan kepada pihak perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan kualitas komponen penunjang kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kualitas kerja yang tinggi pula.

Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi untuk pihak perusahaan sebagai salah satu perwakilan karyawan dan juga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi sumber informasi untuk lebih meningkatkan ruang

lingkup penelitian dengan variabel yang lebih beragam dan juga jumlah sampel yang lebih luas sehingga diperoleh informasi yang lebih akurat terkait kinerja karyawan.

Serta bagi peneliti selanjutnya yang juga meneliti mengenai kinerja karyawan khususnya pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara disarankan untuk memperluas variabel independen yang digunakan, dalam hal ini variabel lain dari kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja dan juga dihimbau untuk meneliti dalam jangka waktu yang lebih lama guna mendapatkan data yang lebih detail dan akurat.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V4i1.2109>
- Aditya Trisna dan Eddy Guridno. 2021. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 17, No. 2
- Cahyadi, B. (2019). *pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam*. Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah, 3(1), 28-39.
- Cahyati, C. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang S yariah Semarang* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Kushartati, Marganingrum Febriana. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PD. BPR Bank Pasar Kabupaten*

- Sukoharjo). Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mahfud, I. (2019). Kompensasi dan Evaluasi Kinerja dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah*, 2(2), 45-64.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Milkovich, George T., Newman. (2005). *Compensation Eighth Edition*. New York: International Ed, McGraw Hill.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “ Dwi Jaya.” *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78-85.
- Ocni, Dwi Rahayu dan Hasan A.R. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Resto Converso Semarang)*. Program Studi Manajemen, Universitas Stikubank Semarang Jawa Tengah.
- Rahman, Abdel Rahman AA. 1995. An islami perspective on organizational motivation. *The american journal of islamic social science* vol 12 no 2.
- Rahmah, Y. N. (2018). *Pengaruh Penggunaan Internet Banking Dan Perlindungan Nasabah Pengguna Fasilitas Internet Banking Terhadap Cyber Crime Di Daerah Istimewa Yogyakarta (Diy)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Santosa, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik dan Loyalitas Konsumen. Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No 2:81-93
- Saleh, Akh. Muwafik, 2009. *Bekerja dengan Hati Nurani*. Jakarta: Erlangga.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 953-962.
- Thomas H. Stone. (1982). *Understimg Personal Managament*. Holt Sounders, Tokyo.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Yanti, Andi Tri Haryono dan Maria Magdalena Minarsih. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi semarang*. *Journal of Management* Volume 1, Nomor 1, Februari 2015.