

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SINAR MITRA SEJAHTERA SEMARANG

**Fidyah Yuli Ernawati¹, Agung Siswanto², Rokhmad Budiyo³
STIE Semarang^{1,2,3}**

fidyah@stiesemarang.ac.id¹, agung.sis85@gmail.com², rokhmad@stiesemarang.ac.id³

Abstract. *Performance is a work result achieved by a person in carrying out the tasks given to him which is based on skill, experience, seriousness and time. The purpose of this research is to determine the influence of motivation, work environment, work discipline and compensation on employee performance at PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. The population in this study were 41 employees of PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. The sample in this study used saturated sampling (census) so that a sample of 41 employees was obtained. The dependent variable in this research is Employee Performance, the independent variables are Motivation (X1), Work Environment (X2), Work Discipline (X3), Compensation (X4). The analysis method uses multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis, it was concluded that motivation had no significant effect on employee performance with a significance value of $0.586 > 0.05$. The work environment does not have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.723 > 0.05$. Work Discipline does not have a significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.324 > 0.05$. Compensation has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.032 < 0.05$. The coefficient of determination value is 56.9%. Advice that can be given to companies is to pay attention to compensation because this variable influences employee performance. For future researchers, they should add other independent variables so that the coefficient of determination value increases further.*

Keyword: *Motivation, Work Environment, Work Discipline, Compensation and Performance Employee.*

Abstrak.. *Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang sebanyak 41 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus) sehingga diperoleh sampel sebanyak 41 karyawan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, variabel independennya adalah Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kompensasi (X4). Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,586 > 0,05$. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,723 > 0,05$. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai*

signifikansi $0,324 > 0,05$. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,9%. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah untuk memperhatikan Kompensasi karena variabel ini yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel independen lain sehingga nilai koefisien determinasi lebih meningkat.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

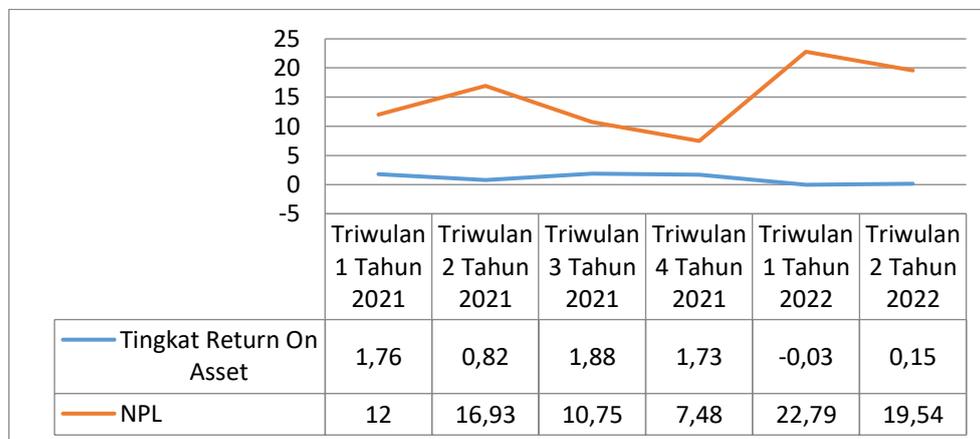
PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Menurut Ermaya, sumber daya manusia adalah suatu faktor utama yang penting dalam tiap proses pembangunan negara, perusahaan, maupun organisasi. Di dalam pembangunan ini sumber daya manusia memberi pengaruh yang bermanfaat sehingga harus diatur dan dijaga.

PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang berpusat di Kota Semarang yang telah berdiri sejak tahun 2016. Berdasarkan hasil observasi awal serta mewawancarai karyawan PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera terdapat fenomena perusahaan yang sering terjadi yakni mengenai target kinerja perusahaan yang belum tercapai, dan jika ditelusur maka berujung pada target dari pekerjaan tiap karyawan yang belum tercapai. Permasalahan di atas dapat dilihat pada laporan kinerja perusahaan yang dapat digambarkan dari laporan keuangan perusahaan yang menurun. Kondisi ini

menjadi penting untuk diamati, sebab kinerja perusahaan yang umumnya diukur dengan laba perusahaan tidak lepas dari peran penting karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan. Ditinjau dari aspek kuantitas hasil kerja yang paling jelas adalah terjadinya penurunan profitabilitas dan kenaikan rasio kredit bermasalah seperti yang terlihat pada gambar berikut :

Gambar 1.1. Grafik Profitabilitas dan *Non Performing Loan*



Sumber : www.ojk.go.id , laporan publikasi triwulanan diolah 2022

Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga dapat mencapai kinerja terbaik. Borman & Brush (1993) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil perilaku karyawan yang menunjukkan sikap positif terhadap organisasi mereka. Kinerja juga diartikan dengan sekumpulan nilai dari kontribusi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja optimal yang diberikan oleh karyawan akan memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, oleh sebab itu pentingnya sebuah organisasi menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik dan memotivasi karyawan sehingga memicu kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan menurut Rivai (2006) dalam jurnalnya Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Amir (2015:5), kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi, lingkungan kerja, kedisiplinan dan kompensasi

Menurut Anoraga (2014), motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan kedua teori tersebut dapat diketahui bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pimpinan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan

agar para karyawan yang termotivasi dapat bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Putra et al (2016), lingkungan kerja yang ada di tempat kerja adalah hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Kondisi yang ada di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan. Rahmawanti et al (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2004:23), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2004:57), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2006:741), kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu

pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Dari hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari 3 variabel motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut : Pengaruh motivasi yang diteliti oleh Farisi, S, dkk (2020) menunjukkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun hasil berbeda diperoleh penelitian yang dilakukan oleh Veronica Euphracia M (2018) yang memperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan terhadap kinerja karyawan. Selain itu variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Pengaruh lingkungan kerja yang diteliti oleh Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D (2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun hasil berbeda diperoleh penelitian yang dilakukan oleh Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020) yang memperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja yang diteliti oleh Muhamad Ekshan (2020) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun hasil berbeda diperoleh penelitian yang dilakukan oleh Farisi, S., Ernawati, J., & Fahmi, M. (2020)

yang memperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Kompensasi yang diteliti oleh Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat (2020) menunjukkan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hasil berbeda diperoleh penelitian yang dilakukan oleh Veronica Euphracia M Goda (2018) yang memperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi dan terhadap kinerja karyawan

sehingga permasalahan pada penelitian ini adalah apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang, apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang, apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang, apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja

Menurut Hasibuan (2005: 105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Simamora (2004: 339) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai

persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja ada yang mendefinisikan sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome*. Indikator kinerja juga mendefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Penelitian mengenai hubungan antara Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan telah beberapa kali dikemukakan oleh para peneliti. Hubungan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020), yang menemukan pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi

Menurut Rivai (2004: 455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan pernyataan ini, Handoko (2003: 252), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2005: 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Indikator Motivasi

Berikut merupakan indikator motivasi menurut Herzberg (faktor *motivation*) (Mawoli dan Babandako, 2011) :

- 1) *Achievement* yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

- 2) *Recognition* yaitu pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- 3) *Work it self* yaitu, tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- 4) *Responsibilities* yaitu tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja atas hasil kerja.
- 5) *Advancement* yaitu kesempatan kenaikan pangkat.
- 6) *Growth* yaitu kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dan berkembang dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, J.S., dan Silvy B (2019) dan Candana, S. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi menggerakkan karyawan untuk lebih baik lagi mencapai target pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan tercapai.

H1: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator Lingkungan Kerja

1. Penerangan /Cahaya di tempat kerja

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
5. Kebisingan di tempat Kerja
6. Hubungan Karyawan
7. Dekorasi di tempat kerja
8. Musik di tempat kerja
9. Keamanan di tempat kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020) dan Amy Nurhuda, Sigit Sardjono dan Wulan Purnamasari (2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan inspirasi bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Rosidah, 2009:290). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Rosidah, 2009:290). Menurut Dessler (2009:194) disiplin kerja merupakan suatu aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti: Tujuan dan kemampuan, Teladan pemimpin, Balas jasa, Keadilan, Waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, J.S., dan Silvy B (2019) dan Amy Nurhuda, Sigit Sardjono dan Wulan Purnamasari (2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur sehingga diharapkan target perusahaan tercapai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, J.S., dan Silvy B (2019) dan Amy Nurhuda, Sigit Sardjono dan Wulan Purnamasari (2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur sehingga diharapkan target perusahaan tercapai.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2010:183), mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut

Mondy (2008:4), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa mereka yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Suwanto dan Priansa (2011:222), ada beberapa asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut: Asas Keadilan, Asas Kelayakan, Asas Kewajaran

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat (2020) dan Amy Nurhuda, Sigit Sardjono dan Wulan Purnamasari (2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berupa imbalan kepada karyawan baik dalam bentuk uang ataupun barang akan memotivasi karyawan untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat.

H4: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi adalah kumpulan dan keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji (Harinaldi,2005). Target Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang tergabung dalam PT BPR Sinar Mitra Sejahtera sejumlah 41 orang.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh.

Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 41 orang.

Variabel Penelitian

Jenis penelitian menggunakan Explanatory reserch. Menggunakan data primer, yaitu kuesioner dan kepustakaan, sampel yang digunakan berjumlah 41 Responden yaitu responden.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009) Metode pengumpulan data adalah suatu cara pengambilan data atau informasi data atau informasi dalam suatu penelitian :

a. Data primer

Yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan penelitian. Selanjutnya, data primernya berupa data yang diperoleh dari jawaban para responden terhadap serangkaian pertanyaan yang digunakan dan disebarkan oleh peneliti terhadap PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang.

b. Data Sekunder

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu sebagai berikut:

1. Metode Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner adalah pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan yang tersusun dan disebarkan untuk mendapat informasi dari sumber data atau responden.

Menurut Sugiono (2014), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Metode angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket pada responden, responden tinggal menjawab pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Metode angket ini merupakan metode utama yang berfungsi untuk mengumpulkan data mengenai sub-sub variabel dari Motivasi, Kompensasi, dan budaya. Untuk mendapatkan data kuantitatif, penelitian ini menggunakan Skala Likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan di dalam 5 tingkatan nilai yaitu: 5,4,3,2,1.

Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, model penelitian menggunakan alat

1. Uji Regresi Berganda

pengolah dengan menggunakan spss yang telah memenuhi uji asumsi klasik dimana dalam model tidak terjadi multikolenearitas, autokolenearitas, heterokedastisitas, dan model berdistribusi normal. maka metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda, Hipotesis Uji t dan Uji F serta koefisiensi Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Dari hasil spss dapat diketahui bahwa semua variabel valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik (uji multikolenearitas, heterokedastisitas, dan normalitas) semua variabel memenuhi syarat, yaitu pada uji multikolenearitas tidak terjadi multikolenearitas, uji heterokedastisitas bahwa pada model penelitian tidak terjadi heterokedastisitas, dan uji normalitas yaitu berdistribusi normal sehingga persyaratan normalitas terpenuhi.

Tabel 4.1
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,911	2,282		2,591	,014		
	Motivasi	,084	,152	,123	,549	,586	,214	4,681
	Lingkungan Kerja	,048	,135	,070	,358	,723	,278	3,599
	Disiplin Kerja	,085	,085	,266	1,000	,324	,152	6,590
	Kompensasi	,367	,165	,391	2,225	,032	,348	2,874

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Persamaan :

$$\begin{aligned} \text{Kinerja Karyawan} = & 5,911 + 0,084 \\ & \text{Motivasi} + 0,048 \text{ Lingkungan Kerja} + \\ & 0,085 \text{ Disiplin Kerja} \\ & + 0,367 \text{ Kompensasi} \end{aligned}$$

Dari persamaan tersebut maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5,911 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi) menunjukkan nilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan kemungkinan akan bernilai 5,911
- b. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,084. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi kemungkinan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,084.
- c. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,048. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja kemungkinan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,048.
- d. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,085. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja kemungkinan mengakibatkan

kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,085.

- e. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,367. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap peningkatan Kompensasi kemungkinan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,367.

2. Uji t

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi(X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga kenaikan dan penurunan Motivasi tidak akan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja(X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga kenaikan dan penurunan Lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga kenaikan dan penurunan Disiplin Kerja tidak akan mempengaruhi kenaikan dan penurunan Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. Dengan demikian,

hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga kenaikan kompensasi akan mempengaruhi kenaikan Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima

3. Uji Simultan (Uji F)

nilai F hitung sebesar 14,202 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit.

4. Koefisiensi Determinasi (R^2)

angka koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,569. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompesasi mempunyai peranan 56,9% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 43,1% ($100\% - 56,9\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) ditolak, dengan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,549. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi

tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat (2020).

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Dari indikator yang ada nilai tertinggi ditunjukkan oleh rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Kondisi ini menggambarkan bahwa karyawan saat ini termotivasi melakukan pekerjaan karena memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ada. Namun tanggung jawab saja tidak cukup, motivasi kerja karyawan yang tinggi harus didukung oleh faktor-faktor lain agar tercapai sebuah kinerja karyawan yang tinggi pula. Motivasi karyawan yang tinggi saja belum mampu membuat karyawan menjadi lebih fokus dan perhatian terhadap upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) ditolak, dengan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,723. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Candana, D.M., Putra, R.B., & Wijaya, R.A (2020).

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan belum memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang bekerja pada perusahaan masih memiliki tanggung jawab kepada keluarga sehingga tidak begitu mementingkan lingkungan kerja yang ada. Indikator tertinggi yang ditunjukkan oleh responden adalah adanya peralatan kantor yang memadai. Peralatan Kantor yang disediakan oleh perusahaan dianggap telah dapat menunjang pekerjaan sehari –hari karyawan. Namun indikator lingkungan kerja yang belum sesuai harapan karyawan, sehingga karyawan lebih berorientasi pada pekerjaan masing-masing. Kondisi ini sebaiknya segera dilakukan perubahan agar terasa lebih nyaman untuk karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_3) ditolak, dengan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,324. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang sehingga peningkatan disiplin kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera belum memiliki kesadaran akan pentingnya peraturan di dalam organisasi, pegawai belum begitu paham mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta belum efektifnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan. Disiplin kerja merupakan perilaku pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan kekecewaan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Indikator tertinggi yang dihasilkan oleh responden menunjukkan bahwa balas jasa menjadi komponen yang paling penting pada disiplin kerja. Karyawan selama ini merasa harus disiplin dalam kerja karena balas jasa dari perusahaan yang memadai sehingga mereka lebih mentaati peraturan-peraturan perusahaan. Namun masih rendahnya disiplin kerja yang tercapai menggambarkan bahwa karyawan kurang semangat dalam bekerja, kurangnya ketekunan dan tingkat keseriusan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_4) diterima, dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,032. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang sehingga

peningkatan kompensasi akan mempengaruhi kenaikan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat (2020).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula pencapaian hasil kinerja karyawan. Indikator tertinggi dari responden ditunjukkan dari puasanya karyawan terhadap kompensasi berupa asuransi yang telah diberikan perusahaan. Dengan demikian semakin tinggi kompensasi maka karyawan semakin merasa bahwa perusahaan lebih menghargai kerja kerasnya sehingga karyawan akan berusaha untuk menjaga konsistensi serta meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. BPR

Sinar Mitra Sejahtera Semarang, tentang pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang

KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian pada organisasi lain dengan sampel yang lebih banyak, agar hasil penelitian dapat di generalisasi Peneliti berikutnya dapat menambah variable independen atau dapat mengganti keseluruhan variable, karena masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi berdasarkan koefisien determinasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aarabi, M. S., Subramaniam, I. D., & Akeel, A. B. A. A. B. (2013). Relationship between motivational factors and job performance of employees in Malaysian service industry. *Asian Social Science*, 9(9), 301.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Ardana, I.K., Mujiati, N.W., Utama I, W, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*-Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pendek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia dan Teori Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological bulletin*, 56(2), 81.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47-60.
- Christi, Saeed ul hasan., Rafiq, M. Rahman, F., Junani., Nabi Bux., Ajmal., M (2010). Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Journal Academic*. Vol 10. hal 12-13.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2008). The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes. *International Journal of Training and Development*, 12(3), 138-157.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.

Ghaffari; Shah; Burgoyne, J; Nazri, M; Salleh, J.(2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92–99.

Ghebreorgis, Fitsum.(2018). Factors Influencing Employee Performance in Hotel-A Comparative Study of Government and Privately Owned Hotels in Eritrea. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, Vol.5 Issue 11.

Ghozali, I.(2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, Joseph F., Ralph E. Anderson, Ronald L. Tatham, and William C. Black (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th ed. Upper Saddle River.NJ: Prentice Hall.

Hamali, A.Y.(2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Pertama*. Yogyakarta:CAPS.

Hamid, ABD,N.Z. & Hassan,N.(2015).The Relations Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor.*International Review of Management and Business Research* Vol.4 Issue.3.

Hanaysha, J.(2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298-306.

Harini, S., Sudarijati, Kartiwi, N.,(2018).Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping.*International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol.03Issue 10.

Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MEDIAPSI*, 3(2), 1-9.

Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).

Hasibuan, Malayu S.P.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Kesembilan Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.

Indartono, Setyabudi .(2017). *Metodologi Riset SDM*. Yogyakarta. UNY Press.

Irham Fahmi.(2010). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi* .Bandung: Alfabeta,cv.

Jayaweera, Thushel. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, Vol.10, No.3.

Lestari, W. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, UMSU).

Lestari, S., & Afifah, D. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Kinerja*, 3(1), 93-110.

Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*-Cetakan Kesatu.Jakarta:Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mawoli, M. A., & Babandako, A. Y. (2011). An evaluation of staff motivation, dissatisfaction and job performance in an academic setting. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 1.

Mohamud A.S., Ibrahim, A.A.,Hussein,M.J.(2017). The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia.*International Journal of Development Research* Vol.07 Issue,11.

Muchtar. (2016). The Influence Of Motivation And Work Environment. *Sinergi*, 6(2), 27–40.

Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo–Sidoarjo. *iqitishadEQUITY*, 1(1).

Nitisemo, Alex S.(1996).Manajemen Personalial: *Manajemen Sumber Daya Manusia*-Cetakan kesembilan, Edisi Ketiga.Jakarta:Ghalia Indonesia.

Potu,Aurelia.(2013). Kepemimpinan,Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.*Jurnal EMBA* Vol.1 No.4, Hal.1208-1218.

Pratama, R. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PESISIR SELATAN. *JURNAL EDUCATION AND DEVELOPMENT*, 8(2), 312-312.

Putra, P. P. A. A., & Sari, F. P. (2017). The Influence Of Working Environment Towards Employees' Performance Of Back Office Employees In Perum Damri Bandung. *eProceedings of Management*, 4(2).

- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3).
- Robbins, S.P., & Judge, A.T. (2009). *Perilaku Organisasi* Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Soetjipto, R.F. (2004). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang P Siagian. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya* Cetakan keempat. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sundayana, Rostina. (2014). *Statistika Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Surya, R. V., dkk. (2015). *Kearifan Lokal dalam Pengelolaan Lingkungan Desa Wisata Kalibiru di DI Yogyakarta*. Seminar Nasional.
- Suwatno dan Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Biatna. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106- 115.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: QUADRANT

Wicaksono, A. P. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot Lpg Balongan Pt Pertamina (Persero)*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian :Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wiyana, Tri., Putranto, Trias Septyoari., & Zulkarnain, Arif. (2018). The Impact of Hotel Employee Motivation on Hospitality Performance (Case in Alila Hotel Jakarta, Indonesia). (IMHA 2018). Scopus Indexed