

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. BPR BANK SUKOHARJO (PERSERODA)**

Anggi Shela Ningrum¹, Sri Isfantin Puji Lestari², Priscilla Uning³

STIE Wijaya Mulya Surakarta

Email : anggishela@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of partial or simultaneous Compensation, Motivation and Work Environment on the Performance of BPR Sukoharjo Employees. Furthermore, analyzing the most dominant variables affecting the Performance of BPR Sukoharjo Employees BPR Sukoharjo. This type of research is quantitative research with questionnaire data collection techniques. The sample in the study was 34 respondents with a census sampling technique. From the results of data analysis, the compensation t-count value was 5.052 with a significance level of 0.000, for motivation t-count of 4.202 with a significance level of 0.000, for organizational culture t-count of 2.081 with a significance level of 0.046 and for work environment t-count of 2.689 with a significance level of 0.012. Because the significance value is < (smaller) than 0.05, it can be concluded that the variables Compensation, Motivation, Organizational Culture and work environment influence the performance of BPR Sukoharjo Employees. In addition to partial effects, the variables Compensation, Motivation, Organizational Culture, and Work Environment also simultaneously influence employee performance at BPR Sukoharjo. This is indicated by the calculated F-value of 62.968 with a significance level of 0.000. Since the significance value is 0.000 < 0.05, there is a simultaneous or joint influence of the variables Compensation, Motivation, Organizational Culture, and Work Environment on employee performance at BPR Sukoharjo. Of these four variables, Motivation is the most dominant variable influencing employee performance at BPR Sukoharjo. This is indicated by the value of b2 (motivation) 0.481 > b1 (compensation) 0.309 > b4 (Work Environment) 0.190 > b3 (organizational culture) 0.112.

Keywords: *Compensation, Motivation, Organizational Culture, Work Environment, Performance*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, persaingan antar organisasi bisnis yang semakin ketat berdampak pada banyaknya organisasi atau perusahaan menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan. Hal tersebut disebabkan sumber daya manusia yang berkualitas dapat mendorong kinerja organisasi dalam usaha mencapai visi, misi dan tujuannya. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan dikarenakan mereka sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya sehingga berlanjut pada kinerja karyawan.

Oleh karena itulah banyak hal yang harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik – baiknya oleh pihak perusahaan. Ditengah meningkatnya persaingan bisnis, peningkatan

kinerja karyawan adalah suatu hal yang dibutuhkan dan dituntut dari tiap perusahaan yang ingin berkembang. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan diantaranya mencakup kompensasi yang memadai, meningkatkan motivasi karyawan, menciptakan budaya organisasi yang baik dan selaras dengan tujuan organisasi sehingga meningkatkan kinerja seluruh karyawan. Setiap sumber daya manusia memiliki potensi yang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga memberikan output yang optimal. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor terpenting dan sangat menentukan bagi keberhasilan dan kesinambungan usaha jasa keuangan perbankan.

Herianingrum et al. (2019) menyatakan perbankan sebagai lembaga intermediasi keuangan memiliki peran dalam menggerakkan sektor riil agar seimbang dengan sektor keuangan. Sebagai salah satu lembaga jasa keuangan, untuk menjalankan visi perbankan menyediakan pelayanan yang terbaik kepada nasabah dan seluruh stakeholder lainnya, maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkompentensi dan berkinerja unggul. Karyawan dalam perbankan merupakan tenaga profesional dalam bidangnya. Bank merupakan lembaga intermediary yang memberikan layanan jasa keuangan dengan menggunakan prinsip-prinsip Islam. Eksistensi perbankan Syariah ini sangat penting untuk mendorong distribusi dana secara adil kepada bisnis UMKM yang membutuhkan pendanaan (Herianingrum et al., 2019).

Bank Sukoharjo atau lebih dikenal dengan sebutan nama Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sukoharjo terus berupaya dalam meningkatkan mutu pelayanan, kualitas sarana dan prasarana sehingga mampu memberikan pelayanan dan keamanan bagi para nasabah. Dengan adanya BPR Sukoharjo, maka banyak manfaat yang dapat dirasakan yaitu masyarakat dapat menyimpan uangnya di bank tersebut, atau kebutuhan modal untuk pengembangan usaha dengan mudah, aman, dan dengan harga yang sepadan. Bahkan manfaat lebih lanjutnya dari bank Sukoharjo adalah mendorong pertumbuhan ekonomi daerah Kabupaten Sukoharjo

Oleh sebab itu perusahaan harus memahami bagaimana meningkatkan motivasi karyawan dengan kompensasi yang sesuai dan memadai serta menciptakan budaya organisasi yang baik karena hal – hal tersebut menjadi pokok utama untuk terciptanya karyawan yang berkualitas tinggi dan akan menciptakan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Namun jika melihat fenomena BPR Sukoharjo di Sukoharjo beberapa tahun yang lalu, jasa layanan yang diberikan relatif belum cukup memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari keadaan kantor BPR Sukoharjo yang terkadang sepi dikarenakan nasabah yang membutuhkan pelayanan perbankan berjumlah sedikit. Kondisi ini diperparah dengan karyawan yang kurang memuaskan dalam memberi pelayanan seperti adanya sikap tidak ramah terhadap konsumen yang ingin mengetahui informasi tentang produk jasa perbankan syariah. Hal ini menunjukkan bahwa dalam BPR Sukoharjo belum menunjukkan sistem pengendalian manajemen yang baik terkait kinerja karyawan, serta desain organisasi yang memadai.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian yaitu pelanggan BPR Sukoharjo dengan lingkup penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan BPR Sukoharjo pada tanggal 9 Januari – 9 Februari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPR Sukoharjo dengan jumlah 34 pegawai. Sampel penelitian 34 pegawai dengan teknik pengambilan sampel sensus, artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda, uji-t, uji F dan koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

1) Validitas Instrumen Kompensasi (X1)

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dari 34 responden, maka kita akan menentukan besarnya r-tabel terlebih dahulu. Rumus r-tabel $dk - (N-2)$ dengan taraf signifikan 0,05. Jadi kita dapat menentukan besarnya nilai r-tabel untuk $34 - 2 = 32$ adalah 0,3388

Berikut tabel hasil uji validitas :

Tabel 1
Uji Validitas Kompensasi (X1)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,466	0,3388	Valid
2	0,341	0,3388	Valid
3	0,498	0,3388	Valid
4	0,804	0,3388	Valid
5	0,717	0,3388	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

2) Validitas Instrumen Motivasi (X2)

Tabel .2
Uji Validitas Motivasi (X2)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,347	0,3388	Valid
2	0,369	0,3388	Valid
3	0,488	0,3388	Valid
4	0,625	0,3388	Valid
5	0,464	0,3388	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

3) Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X3)

Tabel 3
Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,508	0,3388	Valid
2	0,375	0,3388	Valid
3	0,360	0,3388	Valid
4	0,810	0,3388	Valid
5	0,384	0,3388	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

4) Validitas Lingkungan Kerja (X4)

Tabel .4
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,454	0,3388	Valid
2	0,484	0,3388	Valid
3	0,780	0,3388	Valid
4	0,663	0,3388	Valid
5	0,589	0,3388	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

5) Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,349	0,3388	Valid
2	0,413	0,3388	Valid
3	0,401	0,3388	Valid
4	0,498	0,3388	Valid
5	0,490	0,3388	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), apabila Cronbach Alpha > 0,60 maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.

Berikut tabel reliabilitas yang telah direkap:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Kompensasi	0,681	0,6	Reliabel
Motivasi	0,609	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,636	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,741	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,655	0,6	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

Karena nilai Cronbach Alpha (α), apabila Cronbach Alpha > 0,60 maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
 a : Konstanta
 b_1, b_2, b_3, b_4 : Koefisiensi Regresi
 X_1 : Kompensasi
 X_2 : Motivasi
 X_3 : Budaya Organissi
 X_4 : Lingkungan Kerja
 e : Standart error

Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresinya :

$$Y = -1,351 + 0,309X_1 + 0,481X_2 + 0,112X_3 + 0,190X_4.$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1). $a = -1,351$, ini berarti, apabila faktor Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) dianggap konstan, maka akan mengakibatkan Kinerja pegawai berkurang (Y) sebesar 1,351.
- 2) $b_1 = 0,309$, ini berarti, apabila faktor Kompensasi (X_1) bertambah 1 satuan, dan variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai sebesar 0,309
- 3) $b_2 = 0,481$, ini berarti, apabila faktor Motivasi (X_2) bertambah 1 satuan, dan variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai sebesar 0,481
- 4) $b_3 = 0,112$, ini berarti, apabila faktor Budaya Organisasi (X_3) bertambah 1 satuan, dan variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai sebesar 0,112
- 5) $b_4 = 0,190$, ini berarti, apabila faktor Lingkungan Kerja (X_4) bertambah 1 satuan, dan variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai sebesar 0,190

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel hasil pengolahan data SPSS sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,351	1,313		-1,030	,312
	Kompensasi	,309	,061	,421	5,052	,000
	Motivasi	,481	,114	,478	4,202	,000
	Budaya Organisasi	,112	,054	,130	2,081	,046
	Lingkungan Kerja	,190	,071	,264	2,689	,012

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

b. Uji t

- 1) Uji t yang berkaitan dengan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Bank Sukoharjo. (Y)

- 2) Uji t yang berkaitan dengan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bank Sukoharjo. (Y)
- 3) Uji t yang berkaitan dengan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh tingkat signifikan $0,046 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Bank Sukoharjo. (Y)
- 4) Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh tingkat signifikan $0,012 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Bank Sukoharjo. (Y)

c. Uji F

Dari hasil olah data SPSS, dapat diperoleh tingkat signifikan untuk F hitung sebesar 0,000, karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) Bank Sukoharjo.

d. Koefisien Determinasi

Dari hasil olah data SPSS, diperoleh nilai R^2 0,883 atau 83,3%. Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) mempengaruhi Kinerja pegawai (Y) sebesar 83,3%, sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, insentif, penghargaan dan lain sebagainya.

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik secara parsial maupun simultan pada Bank Sukoharjo. Hal ini mengindikasikan bahwa keempat variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara parsial, masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pertama, kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan oleh pihak bank, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kompensasi yang adil dan layak mampu meningkatkan semangat kerja serta loyalitas pegawai.

Kedua, motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal, seperti penghargaan, pengakuan, maupun peluang pengembangan karier.

Ketiga, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi yang kuat, seperti adanya nilai kerja sama, disiplin, dan orientasi pada hasil, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Keempat, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai akan membuat pegawai merasa betah dan lebih produktif dalam bekerja.

Sementara itu, secara simultan, keempat variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa

kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor, yaitu kompensasi yang memadai, motivasi yang tinggi, budaya organisasi yang baik, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan demikian, pihak manajemen Bank Sukoharjo perlu memperhatikan dan mengelola keempat faktor tersebut secara terpadu. Upaya peningkatan kinerja pegawai akan lebih efektif apabila dilakukan melalui kebijakan yang menyeluruh, seperti pemberian kompensasi yang kompetitif, peningkatan motivasi kerja, penguatan budaya organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif

4. KESIMPULAN

Kompensasi, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor strategis yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan pada Bank Sukoharjo. Secara individu, masing-masing variabel terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui mekanisme yang berbeda, seperti pemberian imbalan yang layak, dorongan motivasional, pembentukan nilai dan norma kerja, serta penciptaan kondisi kerja yang nyaman dan produktif.

Secara simultan, keempat variabel tersebut memberikan pengaruh yang lebih kuat, yang menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari berbagai faktor, bukan hanya dipengaruhi oleh satu aspek saja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi. Dengan demikian, manajemen Bank Sukoharjo perlu mengelola kompensasi, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara seimbang dan berkelanjutan guna menciptakan kinerja pegawai yang maksimal serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2018, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Djarwanto, Pangestu Subagyo. 2021, *Manajemen Operasi. Edisi Pertama*, Yogyakarta: BPFE
- Fathoni, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam, 2019, *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga, Semarang : Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, 2022, *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang : Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, 2013, *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS*, Edisi Ketujuh, Semarang : Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomies, Faustino Cardoso. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron, 2022. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.

- Hasibuan, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hatch dan Farhady dalam Sugiono, 2009, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif* . Bandung: Alfabeta.
- Kerlinger dalam Sugiono. 2021. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Locke, 2022, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI Press
- Luthans, Fred. 2018, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Nasir, 2019, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, 2020, *Manajemen Personalialia*, Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Nunally dalam Sugiyono, 2018, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Rani Mariam, 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*, Jakarta: UIN
- Ranupandojo dalam Asmiarsih, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal, 2022, *Performance Appraisal*, Edisi Kedua, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Coulter, 2020, *Perilaku Organisasi Buku*, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P, 2021, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Jilid Kedua. Jakarta : Penerbit Prenhallindo.
- Sedarmayanti, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Revika Aditama.
- Singgih Santoso dan Fandy Tjiptono, 2021, *Riset Pemasaran*, Jakarta: Elex Multimedia
- Sudarmadi, 2020, *Analisis Pengaruh Kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris : Karyawan Administratif Universitas Semarang)*, Semarang: Universitas Semarang.
- Sugiyono, 2018, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- , 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Widya Paramitha, 2013, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi*, Jakarta: Journal