

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Astri Pramestya¹, Jajuk Herawati², Epsilandri Septyarini³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
astripramestya15@gmail.com

ABSTRACT.

This study aims to determine the effect of motivation, work environment and compensation on the performance of Kspps BMT Dana Insani Gunungkidul employees. This research is a quantitative type research. The population in this study were Kspps BMT Dana Insani Gunungkidul employees. The sample in this study were all employees of the Kspps BMT Dana Insani Gunungkidul using a saturated sampling technique so that the total sample was 50 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that motivation has a negative but not significant effect on employee performance, the work environment has an insignificant negative effect on employee performance, motivation has a significant positive effect on employee performance and motivation, work environment, and compensation have an effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Environment, Compensation, Employee Performance

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kspps BMT Dana Insani Gunungkidul. Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Kspps BMT Dana Insani Gunungkidul. Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Kspps BMT Dana Insani Gunungkidul dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampelnya 50 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai serta motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Menurut (Oktayani 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut (Assyifa 2014) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor

yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Motivasi. Selain Motivasi, Lingkungan Kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.

Aspek selanjutnya yaitu kompensasi. Setelah karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik, sebaiknya diikuti dengan kompensasi bagi karyawan itu sendiri. Menurut (Rani anwar 2007) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

KSPPS BMT Dana Insani merupakan lembaga keuangan yang mendasarkan operasionalnya dengan berpegang teguh pada prinsip-prinsip ekonomi islam. Sebagai perusahaan besar, terdapat berbagai watak dan perilaku pegawai. oleh karena itu apabila keberagaman perilaku tersebut menyebabkan disintegritas antar karyawan, maka akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan dan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Sehingga dari beberapa permasalahan tersebut, maka penelitian ini fokus pada Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul.

Penelitian ini juga berumus masalah yakni apakah apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kspps Bmt Dana Insani Gunungkidul; apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kspps Bmt Dana Insani Gunungkidul; apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kspps Bmt Dana Insani Gunungkidul; dan apakah motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kspps Bmt Dana Insani Gundungkidul. Untuk penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi; lingkungan kerja; kompensasi; serta motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kspps Bmt Dana Insani Gunungkidul.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Theresia Tambunan 2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Menurut (Luis & Moncayo, 2016) dalam melakukan penelitian atau observasi peneliti tentunya perlu menentukan adanya karakter yang akan diobservasi dari unit amatan, yang sering disebut dengan variable. Variable dalam suatu penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang lain dalam sekelompok tersebut. Didalam penelitian yang bersifat kuantitatif pasti terdapat variable-variabel penelitian yang mendukung dan berkaitan satu sama lain, Pada penelitian ini telah ditentukan dua variabel, yaitu variabel bebas atau independen sebanyak tiga yaitu motivasi (X_1), lingkungan Kerja (X_2), dan kompensasi (X_3). Sedangkan variabel terikat atau dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah

kinerja pegawai. Untuk variabel pertama dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) motivasi, sedangkan variable kedua yakni Lingkungan kerja (X2), dan variable ketiga adalah kompensasi (X3). X1, X2, dan X3 untuk variable independen, variable yang bersifat bebas dan merupakan variable yang menjadi sebab terjadinya (terpengaruhnya) variabel dependen (variable terikat). Sedangkan Y untuk variable dependen/ terikat, variabel yang dipengaruhi dikarenakan adanya variabel bebas (independent).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KSPPS Bmt Dana Insani Gunungkidul yang berada dikantor pusatnya berjumlah 50 pegawai. Sedangkan dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan Kspps BMT Dana Insani Gunungkidul yang berada dikantor pusatnya sejumlah 50 orang pegawai.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik pengambilan sampel berupa sampling jenuh. Menurut (Sugiyono 2016) teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 50 pegawai. Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari metode penelitian dengan kuisioner.

Hasil penelitian kemudian akan di olah dengan menggunakan uji validitas, dengan cara mengkorelasikan antara skor total item. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 (Wiyono 2011). Kemudian juga akan diuji realibilitas, yakni untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Dalam penelitian ini melihat nilai *Cronbach's Alpha* untuk pernyataan secara simultan dan *Cronbach's Alpha if item deleted* untuk pernyataan secara parsial (Wiyono 2011).

Teknik analisis data yang digunakan yakni dengan uji asumsi klasik dengan uji normalitas untuk mengetahui apakah opulasi data berdistribusi normat/tidak (Wiyono 2011). Kemudian di uji multikolineritas, dan uji heterokedastisitas. Selain itu Teknik analisis data juga menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + \beta_1 X\beta_1 + \beta_2 X\beta_2 + \beta_3 X\beta_3 + e$. Dan juga data akan dianalisis dengan uji hipotesis t/ parsial dan uji f. Penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Kategori	Jumlah	Persentase
----------	--------	------------

Perempuan	25	50%
Laki-Laki	25	50%
Total	50	100%

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa karakteristik responden pada Kspps Bmt Dana Insani Gunungkidul dalam penelitian ini antara pegawai perempuan dan laki-laki jumlahnya sama yaitu dengan prosentase 50% atau setara dengan 25 orang dari jumlah responden yang diambil yaitu 50 orang.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Kategori	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	0	0%
21-30 tahun	35	70%
31-39 tahun	12	24%
40-50 tahun	3	6%
>50 tahun	0	0%
Total	50	100%

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa karakteristik usia responden pada Kspps Bmt Dana Insani Gunungkidul didominasi dengan yang memiliki usia antara 21 tahun - 30 tahun dengan prosentase 70% atau setara dengan 35 orang dari jumlah responden yang diambil yaitu 50 orang.

Tabel 3. Karakteristik responden tingkat pendidikan terakhir

Kategori	Jumlah	Persentasi
SD/Sederajat	0	0%
SMP/Sederajat	0	0%
SMA/Sederajat	21	42%
Diploma	2	4%
Sarjana	27	54%

Total	50	100%
-------	----	------

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden selanjutnya yaitu berdasarkan tingkat pendidikannya pada Kspps Bmt Dana Insani Gunungkidul didominasi oleh lulusan Sarjana dengan prosentase 54% atau setara dengan 27 orang dari jumlah responden yang diambil yaitu 50 orang.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Kategori	Jumlah	Presentase
< 1 tahun	2	4%
1 tahun – 2 tahun	22	44%
2 tahun – 5 tahun	17	34%
5 tahun – 10 tahun	6	12%
>10 tahun	3	6%
Total	50	100%

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa karakteristik yang terakhir yaitu lamanya bekerja responden pada Kspps Bmt Dana Insani Gunungkidul didominasi oleh pegawai yang bekerja selama 1 tahun – 2 tahun dengan prosentase 44% atau setara dengan 22 orang dari jumlah responden yang diambil 50 orang.

Untuk hasil analisis data pada penelitian ini, uji validitas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai mempunyai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang berjumlah 20 (dua puluh) pada ke 4 (empat) variabel tersebut valid atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bivariate Correlations Pearson, menggunakan SPSS 26.00. dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, jumlah data $n-2 = 50-2 = 48$ diperoleh r_{tabel} sebesar 0,284 dengan kriteria penilaian uji validitas adalah :

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Berikut merupakan tabel hasil uji validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keputusan
Motivasi (X1)	A1	0,942	0,284	Valid

	A2	0,919	0,284	Valid
	A3	0,972	0,284	Valid
	A4	0,961	0,284	Valid
	A5	0,963	0,284	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	B1	0,936	0,284	Valid
	B2	0,921	0,284	Valid
	B3	0,934	0,284	Valid
	B4	0,940	0,284	Valid
	B5	0,913	0,284	Valid
Kompensasi (X3)	C1	0,960	0,284	Valid
	C2	0,963	0,284	Valid
	C3	0,957	0,284	Valid
	C4	0,944	0,284	Valid
	C5	0,944	0,284	Valid
Kinerja Pegawai (X3)	D1	0,932	0,284	Valid
	D2	0,952	0,284	Valid
	D3	0,952	0,284	Valid
	D4	0,863	0,284	Valid
	D5	0,948	0,284	Valid

Berikut merupakan tabel hasil uji realibilitas:

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi	0,972	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,954	Reliabel
Kompensasi	0,973	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,960	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja pegawai mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir variabel penelitian tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Setelah itu kemudian data di analisis dengan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81024804
Most Extreme Difference	Absolute	.119
	Positive	.117
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

Berdasar tabel, dapat diketahui nilai *Asymp.Sig.* sebesar $0,75 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Sedangkan hasil uji multikolinearitas menggunakan *value inflation factor* (VIF) pada model regresi. Jika $(VIF) < 5$ maka variabel tersebut tidak mempunyai persoalan dengan variabel. Hasil dari Uji Multikolinearitas dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	-1,912	,589		-3,244	,002		
	Motivasi	,644	,032	,647	19,942	,000	,321	3,116
	Lingkungan Kerja	-,200	,052	-,145	-3,819	,000	,256	3,909
	Kompensasi	,639	,052	,495	12,347	,000	,228	4,379

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* motivasi (X_1) adalah 3.116, lingkungan kerja (X_2) sebesar 3.909, kompensasi (X_3) 4.379, ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak terdapat multikolinearitas (tidak terdapat masalah multikolinearitas). Sedangkan uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji park. Apabila nilai signifikansi > 0.05 maka tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi ketigasi variabel diatas 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil ini dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,034	,589		3,455	,001
	Motivasi	-,057	,033	-,340	-1,710	,094
	Lingkungan Kerja	,108	,053	,500	2,028	,048
	Kompensasi	-,121	,051	-,603	-2,383	,021

a. Dependent Variable: Abs_RES

Pada penelitian ini juga menghasilkan hasil uji linear berganda dengan analisis data menggunakan bantuan SPSS 26.00, sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,674	,811		,830	,411
	Motivasi	,159	,277	,159	,574	,568
	Lingkungan Kerja	,521	,290	,501	1,798	,079
	Kompensasi	,285	,084	,329	3,396	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengolahan data menggunakan rumus :

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

$$Y = (0.674) + 0.159X_1 + 0.521X_2 + 0.285X_3 + e$$

Sehingga dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0,674; Nilai koefisien regresi (β_1) variabel motivasi sebesar 0.159 (variabel motivasi memiliki hubungan searah (positif) terhadap kinerja pegawai.); Nilai koefisien regresi (β_2) variabel lingkungan kerja sebesar 0.521 (variabel lingkungan kerja memiliki hubungan searah terhadap kinerja pegawai); dan Nilai koefisien regresi (β_3) variabel kompensasi sebesar 0.285 (variabel kompensasi memiliki hubungan searah (positif) terhadap kinerja pegawai).

Untuk hasil uji hipotesis pada penelitian ini yakni dengan hasil uji t, tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0.05$). Maka Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0.568 > 0.05$ maka tidak signifikan atau H_1 ditolak yang artinya variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kspss Bmt Dana Insani Gunungkidul. Lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0.079 > 0.05$ maka tidak signifikan atau H_2 ditolak yang artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kspss Bmt Dana Insani Gunungkidul. Serta kompensasi memiliki nilai signifikansi $0.01 < 0.05$ maka signifikan atau H_3 diterima yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kspss Bmt Dana Insani Gunungkidul. Sedangkan hasil uji F yakni sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
-------	--------	----	-------------	---	------

		Squares					
1	Regression	506,669	3	168,890	305,737	,000 ^b	
	Residual	25,441	46	,552			
	Total	532,080	49				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja

Dapat
bahwa

Model Summary

dilihat
nilai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,952	,949	,743

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja

signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa model layak atau semua variabel independen mampu memprediksi dengan baik. Penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi, dan didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.949 atau 94,9%, artinya bahwa 94,9% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen (motivasi, lingkungan kerja, kompensasi), sedangkan sisanya sebesar 5,1% dijelaskan oleh variabel lain selain independen dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini memperoleh hasil regresi terakhir dengan nilai signifikan sebesar 0.568 yang menyatakan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0.05 dan nilai koefisien regresi dari motivasi adalah sebesar 0.159. Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kspps Bmt Dana Insani Gunungkidul. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dibuat oleh Sukriyani (2021), dengan menunjukkan hasil motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Yapen.

Untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kspps Bmt Dana Insani Gunungkidul, dalam penelitian ini memperoleh hasil regresi terakhir dengan nilai signifikan sebesar 0.079 menyatakan bahwa nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0.05 dan nilai koefisien regresi lingkungan kerja 0.521. Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kspps Dana Insani Gunungkidul. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dibuat oleh Ira Julia Ningsih, (2020), dengan menunjukkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kspps Bmt Dana Insani Gunungkidul, dalam penelitian ini memperoleh hasil nilai regresi terakhir dengan nilai signifikan sebesar 0.01 menyatakan bahwa nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05 dan nilai koefisien regresi kinerja pegawai 0.285. Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kspps Dana Insani Gunungkidul. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dibuat oleh Yahyo (2013), yang menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Putra Jaya Sahatiguna Semarang.

Sedangkan, untuk pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kspps Bmt Dana Insani Gunungkidul, menunjukkan hasil dari uji F untuk variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikan $0.000 < 0.05$ yang artinya motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Yahyo (2013) yang menunjukkan hasil motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Putra Jaya Sahatiguna Semarang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kspps Bmt Dana Insani Gunungkidul. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0.568 > 0.05$ dan nilai koefisien sebesar 0.159, dengan demikian H_1 ditolak; Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kspps Bmt Dana Insani Gunungkidul. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0.079 > 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0.521, dengan demikian H_2 ditolak; Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kspps Dana Insani Gunungkidul. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0.01 < 0.05$ dan nilai koefisien sebesar 0.285, dengan demikian H_3 diterima; Motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kspps Dana Insani Gunungkidul. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0.000 < 0.5$ yang artinya motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan; dan Variabel motivasi, lingkungan kerja, dan

kompensasi memberi sumbangan pengaruh 0.949 atau 94,9% sedangkan sisanya sebesar 5.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted r Square* sebesar 0.949 (94,9%).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, HRD perlu meningkatkan motivasi, lingkungan kerja, serta kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberi dampak positif bagi para pegawai Kspss Dana Insani Gungkidul. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian, bahwa nilai *Adjusted r Square* sebesar 0.949 (94,9%), yang artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen (motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi), sedangkan sisanya 5,1% oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bagi peneliti lain sebaiknya memilih variabel-variabel lainnya yang berbeda saat melakukan penelitian di Kspss Bmt Dana Insani Gunungkidul, misalnya dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sehingga diperoleh informasi yang lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kspss Bmt Dana Insani Gunungkidul.

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka yang berupa jurnal ilmiah:

- Assyifa, Nur. 2014. "Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kementerian Energi Sumber Daya Mineral (Studi Kasus Direktorat Jendral Minyak Dan Gas Bumi)." *Jurnal SDM* 1-13.
- Oktayani, Dewi. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam." 170-86.
- Rani anwar, Nopri Kasnadian. 2007. "Motivasi Kerja Karyawan." *Engineer* 293(7718):30-31.
- Theresia Tambunan, Luna. 2020. "Pengaruh Pengembalian Kredit Nasabah Terhadap Kinerja Keuangan Pada Koperasi Serba Usaha Soraya Kota Pakpakbarat Tahun 2014-2018." *Jurnal Ilmiah Maksitek* 5(3):116-30.

Pustaka berbentuk buku:

- Luis, Francisco, and Gil Moncayo. 2016. "Metodelogi Penelitian."
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian : Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS*

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 5 No 5 (2023) 2653-2665 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v5i5.2853

2.0. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.