

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BPRS
SURIYAH KANTOR PUSAT CILACAP)**



Oleh:

DEWI HINDUN

NIM: 17612011007

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL-GHAZALI
CILACAP
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BPRS
SURIYAH KANTOR PUSAT CILACAP)**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan menyusun skripsi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Nadlatul Ulama Al-Ghazali

Oleh:

DEWI HINDUN

NIM: 17612011007

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL-GHAZALI
CILACAP
2021**

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : **DEWI HINDUN**
NIM : 17612011007
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT BPRS Suriyah Cilacap)

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap pada hari / tanggal :

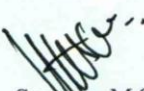
Selasa, 11 Januari 2022

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap.

Cilacap, 11 Januari 2022

Dewan Sidang

Ketua


Suwono, M.Si
NIK. 41230714081

Penguji 1


Dina Prasetyaningrum, M.M
NIK. 41230714144

Pembimbing


Suwono, M.Si
NIK. 41230714081

Sekretaris


Dina Prasetyaningrum, M.M
NIK. 41230714144

Penguji 2

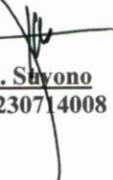

Priyo Anggoro, M.M
NIK. 41230714083

Ass. Pembimbing


Hakim, M.M
NIK. 41230714146



Mengetahui,
Dekan Ekonomi


Drs. H. Suyono
NIK. 41230714008

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BPRS SURIYAH KANTOR PUSAT CILACAP)

Oleh:

DEWI HINDUN

NIM: 17612011007

Disetujui untuk
Ujian skripsi pada tanggal:

Pembimbing I



Suwono, M. Si

NIDN: 0609038403

Pembimbing II



Hakim, M. M

NIDN: 0631128903

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BPRS
SURIYAH KANTOR PUSAT CILACAP)**

Oleh:

DEWI HINDUN

NIM: 17612011007

Disetujui,

1. Dina Prasetyaningrum, M.M. Penilai
NIDN: 0619129101



(.....)

2. Prio Anggoro, MM Penilai
NIDN: 0604108401



(.....)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali



Suwono M. Si
NIDN: 0609038403

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dewi Hindun

NIM : 17612011007

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 11 Januari 2022

Yang membuat pernyataan



Dewi Hindun
NIM.17612011007

MOTTO

Ketika engkau berbuat baik, maka hakikatnya engkau berbuat baik kepada dirimu sendiri. Begitu pula ketika engkau berbuat buruk. (Al-Isra' : 7)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan pada:

1. Kedua orang tua, yang melalui beliau berdua penulis bisa hidup dan hadir di dunia ini. Seluruh kehidupan penulis diberikan oleh Allah SWT melalui perantara mereka berdua.
2. Semua guru yang telah mencurahkan ilmunya sehingga membuat akal dan jiwa diri penulis semakin matang. Ilmu ilmu yang telah mereka ajarkan laksana lentera yang menerangi dalam menapaki jalan hidup.

KATA PENGANTAR

Al-hamdu lillahi rabbil 'alamin, wa bihi nasta 'inu 'ala umurid dunya wad din, was salatu was salamu 'ala sayyidina muhammadin wa 'ala alihi wa ashshabihi ajma'in, amma ba 'du.

Dengan segala kendala yang ada dan keterbatasan penulis, akhirnya skripsi yang penulis beri judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BPRS SURIYAH KANTOR PUSAT CILACAP)”** ini bisa terselesaikan. Meskipun mungkin masih banyak kekeliruan yang ditemui dalam penulisan skripsi ini.

Disusunnya skripsi ini tidak lain adalah untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E.) dalam manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap. Selain itu juga merupakan bentuk implementasi dari khazanah ilmu yang penulis dapat selama proses belajare di lingkungan kampus.

Saya sebagai penulis sangat menyadari bahwa banyak sekali faktor dan pihak yang membantu terselesaikannya skripsi ini. Selain itu, kelemahan baik dari segi kuantitas, terlebih lagi kualitas tidak lepas dari skripsi ini. Untuk itu penulis berterimakasih atas segala bantuan lahir maupun batin dari berbagai pihak dan memohon maaf atas segala kelemahan dan kekurangan yang ada dalam skripsi ini.

Tidak ada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan-Nya, serta bantuan secara moral, material, spiritual dan rida-Nya. Untuk itu dalam kesempatan ini

izinkan saya sebagai penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya dan penghormatan yang setinggi-tingginya, *Jazakumullah ahsanal jaza'* kepada:

1. Bapak Drs. KH. Nasrulloh, M.H selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap
2. Bapak Drs. H. Suyono selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali yang telah memberikan izin penelitian untuk penyusunan skripsi.
3. Bapak Suwono, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah sabar dan memberikan arahan serta berkenan mengawal penulis dari awal hingga selesainya skripsi ini.
4. Bapak Hakim, M.M selaku dosen pembimbing II yang dengan sabar telah bersedia memberikan bimbingan dan arahan dalam pembuatan skripsi.
5. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap yang atas curahan ilmu dari beliau-beliau penulis memiliki bekal untuk merampungkan skripsi ini.
6. Orang tua tercinta, Bapak dan Mama yang telah memberikan doa, semangat dan tiada hentinya membantu secara materi ataupun moril
7. Kakakku Lubab Koidurroman dan Mbak Iparku Ismi Apririyanti yang selalu memberikan nasihat, semangat dan membantu secara materi ataupun moril
8. Adik adiku Ahmad Yahya dan Syifa Ul Fajriyah dan keponakanku Muhammad Khalid Zulkarnain yang selalu membuat semangat

9. Teman mahasiswa/mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap angkatan 2017 yang saya sayangi

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan harapan, akan tetapi ini adalah bentuk usaha yang maksimal untuk membuat yang sebaik mungkin, sehingga apabila terdapat banyak kekeliruan, kekurangan dan kekhilafan itu semua karen kapasitas intelektual penulis yang masih kurang.

Demikian kiranya kata pengantar yang bisa penulis sampaikan sebagai sebuah pembuka untuk kemudian dipahami muatan skripsi ini. Semoga naskah skripsi ini dapat dimanfaatkan layaknya karya ilmiah. Amin.

Cilacap, 11 Januari 2022

Dewi Hindun
17612011007

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap. Tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini 1) untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap. 2) untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap. 3) untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap. 4) untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap.

Metode yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Lokasi penelitian di PT BPRS Suriyah Cilacap. Metode pemilihan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 32 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Suriyah Cilacap. 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Suriyah Cilacap. 3) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Suriyah Cilacap. 4) lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap.

Implikasi dari penelitian ini adalah dengan Meningkatkan lingkungan kerja dengan cara menjaga hubungan kerja antar karyawan satu dengan yang lain sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik, meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan apresiasi berupa *reward* atau promosi dan mutasi secara vertikal. Dan pihak instansi juga dapat memberikan jenjang karier kepada karyawan untuk dapat lebih memotivasi karyawan dalam peningkatan kinerja

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja*

SUMMARY

This study aims to determine the effect of work environment, motivation and compensation on employee performance at BPRS Suriyah Cilacap. The objectives to be achieved in this study are 1) to determine whether the work environment has an effect on employee performance at BPRS Suriyah Cilacap. 2) to find out whether work motivation has an effect on employee performance at BPRS Suriyah Cilacap. 3) to find out whether compensation has an effect on employee performance at BPRS Suriyah Cilacap. 4) to find out whether the work environment, motivation and work environment affect employee performance at BPRS Suriyah Cilacap.

The method in this study is a quantitative method. The research location is at PT BPRS Suriyah Cilacap. The sample selection method used by researchers in this study is the saturated sample method. The number of samples used as many as 32 respondents. The data analysis technique used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression test, t test, f test and coefficient of determination test.

The results of this study indicate that: 1) the work environment affects the performance of employees at BPRS Suriyah Cilacap. 2) work motivation has an effect on employee performance at BPRS Suriyah Cilacap. 3) compensation has an effect on employee performance at BPRS Suriyah Cilacap. 4) work environment, motivation and compensation together affect the performance of employees at BPRS Suriyah Cilacap.

The implication of this research is to improve the work environment by maintaining working relationships between employees with one another so that the tasks given can be completed properly, increasing work motivation by giving appreciation in the form of rewards or promotions and vertical transfers. And the agency can also provide career paths to employees to be able to motivate employees to improve performanc.

Keywords: Work Environment, Motivation, Compensation and Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
RINGKASAN	xi
SUMMARY	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Ruang Lingkup Penelitian	7

E.	Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....		8
TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA.....		8
A.	Telaah Pustaka.....	8
1.	Lingkungan Kerja	9
2.	Motivasi kerja	11
3.	Kompensasi.....	13
4.	Kinerja	15
B.	Penelitian Terdahulu.....	16
C.	Kerangka Berpikir	19
D.	Hipotesis Penelitian	19
BAB III		21
METODE PENELITIAN.....		21
A.	Desain Penelitian.....	21
1.	Jenis Penelitian	21
2.	Lokasi Penelitian	21
3.	Jadwal Penelitian	22
4.	Populasi, sampel dan tehknik sampling.....	22
5.	Metode pengumpulan data.....	23
B.	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	24

1.	Definisi konseptual	24
2.	Operasional variabel	25
C.	Tehnik Analisis Data	27
1.	Uji validitas dan reliabilitas	27
2.	Uji asumsi klasik.....	28
3.	Analisis regresi berganda.....	29
4.	Uji hipotesis	30
BAB IV		31
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		31
A.	Deskripsi Data Penelitian.....	32
1.	Gambaran Umum Perusahaan	32
B.	Analisis Data	37
1.	Hasil uji validitas dan uji Reliabilitas	37
2.	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.	Regresi berganda.....	43
4.	Hipotesis	45
C.	Pembahasan	48
1.	Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	48
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
3.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	49

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja.....	49
BAB V.....	51
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	51
A. Simpulan.....	51
B. Implikasi.....	51
C. Keterbatasan Peneliti	52
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 2. Jadwal Penelitian.....	22
Tabel 3 Operasional Variabel	25
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikoleniaritas	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Berganda.....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	45
Tabel 4.11 Hasil Uji f.....	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. SURAT IZIN KUESIONER	57
Lampiran 2. DAFTAR PERNYATAAN DAN PERTANYAAN KUESIONER.	58
Lampiran 3. TABULASI DATA PENELITIAN	62
Lampiran 4. HASIL UJI VALIDITAS	66
Lampiran 5. HASIL UJI RELIABILITAS	67
Lampiran 6. HASIL UJI ASUMSI KLASIK.....	68
Lampiran 7. HASIL UJI REGRESI BERGANDA.....	70
Lampiran 8. HASIL UJI HIPOTESIS.....	71
Lampiran 9. Tabel r.....	72
Lampiran 10. Tabel f.....	73
Lampiran 11. Tabel t.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didefinisikan sebagai unit organisasi yang menggunakan berbagai faktor-faktor produksi yang menghasilkan barang dan jasa untuk dijual kepada rumah tangga, perusahaan lain atau pemerintah dengan berorientasi pada keuntungan. Tri Kunawangsih dan Antyo (2006:143). Zaman sekarang yang berkembang dengan sangat pesat memberikan dampak persaingan perusahaan yang tidak dapat dihindari karena semakin tingginya persaingan. Perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dan mengatur strategi yang efektif yang sesuai dengan perkembangan zaman. Pada zaman yang berkembang dengan sangat pesat perusahaan harus memiliki inovasi-inovasi tertentu agar perusahaan tetap bisa bertahan di tengah persaingan yang begitu ketat.

Salah satu cara untuk memajukan perusahaan agar tetap mampu bersaing adalah dengan memajukan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Sebagai unit organisasi perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, bermutu dan berkualitas. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan mutu. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:10) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dapat

disimpulkan bahwa untuk mendapatkan peformance yang optimal dari para karyawan maka diupayakan pengarahannya dilakukan secara terstruktur dan sistematis

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi mental karyawan. Lingkungan kerja Menurut Alex S. Nitisemito (1992:93) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan dan terwujud hubungan kerja yang nyaman. Sebaliknya dengan adanya pertikaian, permusushan dan perselisihan akan menimbulkan konflik yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga turut memberikan dorongan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berasal dari kata *Movere* yang berasal dari dorongan atau gaya gerak". Motivasi adalah suatu perangsang daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Yusuf Burhanuddin (2015:263). Timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi kebutuhan-kebutuhan dalam diri manusia. Maka bisa disimpulkan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Pendapat Anaroga (1992:32) menyatakan bahwa besar kecilnya kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas bisa disimpulkan bahwa pemberian motivasi merupakan dorongan menimbulkan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Pemberian Kompensasi juga bisa dijadikan cara untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Pengertian kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut diberikan dengan tujuan-tujuan sebagai berikut: memberikan hak karyawan, memberikan rasa keadilan, memperoleh karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, menghargai karyawan, pengendalian biaya, memenuhi peraturan pemerintah, menghindari konflik (Kasmir, 2017:236).

Kualitas kerja bisa ditentukan dari kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182). Definisi ini menunjukan arti bahwa dalam kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

PT. BPRS Suriyah atau juga yang disebut dengan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan. Perusahaan yang berada di Jalan DI Panjaitan Nomor 47 A Kabupaten Cilacap. Pemimpin memberikan Kompensasi kepada karyawan berdasarkan indikator yang telah ditentukan oleh BPRS Syuriah Kantor Pusat Cilacap. Berikut ini adalah sampel indikator pemberian kompensasi terhadap karyawan.

PT. BPRS SURIYAH
KERTAS KERJA
SIMULASI PERHITUNGAN TUNJANGAN KINERJA BERDASARAKAN KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI)
TAHUN 2020

CONTOH : XXXXXX

JABATAN	NO	PARAMETER AO LENDING	REALISASI VS TARGET	BOBOT	POIN KPI	STANDARD TUNJ KINERJA	PEROLEHAN TUNJ KINERJA
MARKETING LENDING	1	TOTAL REALISASI PBY PER BULAN	301%	35%	175.48%	550.000.00	1,386,281.08
	2	TOTAL AKUN / NOA REALISASI PBY PER BULAN	100%	15%	15.00%		
	3	RATA2 RATE MARGIN PBY YG DIBERIKAN PER BULAN	103%	10%	10.46%		
	4	OUTSTANDING PBY YG DIKELOLA PER BULAN	134%	10%	13.41%		
	5	NPF PBY YANG DIKELOLA PER BULAN	194%	10%	13.41%		
	6	KEPATUHAN, INTEGRITAS, TEAMWORK DAN PELAYANAN	121%	20%	24.29%		

gambar 1

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi diberikan kepada karyawan jika Paramter Ao Landing mencapai Bobot. Dimisalkan total realisasi pembiayaan perbulan 35%, total akun / Number Of Account (NOA) realisasi pembiayaan perbulan 15%, rata-rata rate margin pembiayaan yang diberikan perbulan 10%, outstanding pembiayaan yang dikelola perbulan 10%, Non Performing Financing (NPF) pembiayaan yang dikelola perbulan 10%, kepatuhan, integritas, teamork dan pelayanan 20%. Semua bobot dijumlahkan akan menjadi 100%. Jika melebihi 100% maka perolehan tunjangan kinerja menyesuaikan bobot. Ketentuan ini berlaku selama sebulan untuk karyawan. Jika karyawan bisa mencapai bobot tersebut maka karyawan mendapatkan tunjangan kinerja yang telah ditentukan. Hasibuan 2012:86 mengemukakan, secara umum ada beberapa jenis indikator kompensasi, yaitu: a. Gaji b. Upah c. Upah insentif d. Asuransi e. Fasilitas kantor f. Tunjangan Menurut Simamora 2004 : 445 adapun beberapa indikator kompensasi finansial adalah sebagai berikut: a. Upah dan Gaji Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis

bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. b. Insentif Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. c. Tunjangan Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. d. Fasilitas Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk: a) Inspirasi yang dilakukan di hari Senin-Kamis jam 07.30-08.00 dan Kajian pada setiap hari Jum'at pada jam 07.30-09.00. b) *Coaching*: memberikan masukan, bimbingan dan motivasi kepada karyawan terkait dengan tugas dan pekerjaannya agar karyawan memiliki kinerja dan *skill* yang lebih baik. *Coaching* dapat dilakukan secara pribadi (*face to face*), *meeting* rutin perbagian, dan *training* internal maupun eksternal. c) Konseling: dukungan dari pimpinan kepada karyawan agar dapat mengatasi masalahnya, baik masalah pribadi, masalah yang menyangkut dengan pekerjaan, maupun tentang kebijakan-kebijakan perusahaan. Keadaan lingkungan kerja di PT. BPRS Suriyah Cilacap mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman,

itu terlihat dengan luasnya rungan kerja yang memadai, tempat parkir kendaraan yang luas, adanya penyejuk suhu ruangan, alat pemadam kebakaran, fasilitas *pantry*, *wifi*.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, diajukan sebuah penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Suriyah Cilacap”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Suriyah Cilacap?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Suriyah Cilacap?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Suriyah Cilacap?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Suriyah Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Suriyah Cilacap

2. Mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Suriyah Cilacap
3. Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Suriyah Cilacap
4. Mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Suriyah Cilacap

D. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas untuk menghindari kesalahan dan perluasan pembahasan dalam penelitian ini, maka perlu untuk melakukan pembatasan. Secara operasional, permasalahannya dibatasi pada variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPRS Suriyah Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai referensi kepada pihak-pihak antara lain :

1. Manfaat Praktis

Diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi instansi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan BPRS Suriyah Cilacap

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan, pengetahuan tambahan, khususnya tentang lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS Suriyah Cilacap.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

A. Telaah Pustaka

Secara Teoritis Manajemen adalah Ilmi atau Seni dalam mengatur proses dalam pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya, secara optimal untuk mencapai tujuan tertentu (Malayu Hasibuan, 2014:2)

Menurut Ardana *et al.* (2012:5) bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berkomunikasi, berfikir, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat manajerial ataupun teknis. Fungsi manajemen menurut Malayu Hasibuan :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian
- e. Pengadaan
- f. Pengembangan
- g. Kompensasi
- h. Pengintegrasian
- i. Pemeliharaan
- j. Kedisiplinan
- k. Pemberhentian

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Sugiyarti (2012:75) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan performance karyawan dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak buruk maka akan mampu menurunkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2015:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang baik, iklim kerja yang memadai.

Menurut Busro (2017:301) Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesimbangan.

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang disiapkan oleh perusahaan sebagai tempat kerja karyawan baik *indoor* maupun *outdoor*.

2) Lingkungan sosial

Lingkungan sosial ialah lingkungan sebagai bentuk jalinan komunikasi

3) Lingkungan virtual

Lingkungan virtual merupakan lingkungan yang bersifat abstrak karena di dalam jaringan internet, seperti *google*, *web*, *telegram*, *classroom*, *zoom meeting* dan media internet lainnya.

b. Manfaat lingkungan kerja

Menurut Busro (2017:303) lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan manfaat yang sangat besar baik bagi seluruh karyawan maupun bagi organisasi, karena lingkungan tersebut mampu meningkatkan:

- 1) Kesehatan fisik dan psikis
- 2) Kenyaman kerja
- 3) Ketenangan kerja
- 4) Ketekunan kerja
- 5) Kedalaman konsentrasi kerja
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Kualitas inovasi kerja
- 8) Keragaman kreativitas kerja
- 9) Kuantitas produktivitas kerja
- 10) Kualitas produktivitas kerja

c. Indikator lingkungan kerja

Dalam lingkungan kerja ada beberapa Indikator sebagai penentu kondusifitas lingkungan kerja fisik terutama lingkungan *indoor* (Burso, 2017:304) adalah:

- 1) Penataan ruangan
- 2) Keberadaan pengatur suhu ruangan
- 3) Kebersihan Lingkungan
- 4) Pencahayaan
- 5) Keberadaan *hotspot* dan *wifi*
- 6) Keberadaan pengharum ruangan
- 7) Keberadaan alat pemadam kebakaran

Adapun indikator lingkungan kerja sosial termasuk lingkungan secara langsung (virtual) (Busro, 2017:304) adalah :

- 1) Sarana komunikasi yang digunakan
- 2) Sistem sosial kekerabatan yang dibangun
- 3) Karakter dan kepribadian mayoritas anggota
- 4) Tingkat keakraban
- 5) Media komunikasi yang digunakan

2. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi

Malayu Hasibuan (2014:219) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi dibagi menjadi tiga yaitu (Ardana et al., 2014:193):

- 1) *Material incentive*, pendorong yang dapat dinilai dengan uang
- 2) *Semi material incentive*,
- 3) *Non material incentive*, yang tidak dapat dinilai dengan uang seperti:
 - a) Penempatan yang tepat
 - b) Latihan sistematis
 - c) Promosi yang objektif
 - d) Pekerjaan yang terjamin
 - e) Keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan

c. Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2010:101) indikator yang mempengaruhi motivasi adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2005:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan

Menurut (Kasmir, 2017:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

b. Tujuan pemberian kompensasi

- 1) Memberikan hak karyawan
- 2) Memberikan rasa keadilan
- 3) Memperoleh karyawan yang berkualitas
- 4) Mempertahankan karyawan
- 5) Menghargai karyawan
- 6) Pengendalian biaya
- 7) Memenuhi peraturan pemerintah
- 8) Menghindari konflik

c. Manfaat pemberian kompensasi

- 1) Loyalitas karyawan meningkat
- 2) Komitmen terhadap perusahaan meningkat
- 3) Motivasi kerja meningkat
- 4) Semangat kerja meningkat

- 5) Kinerja karyawan meningkat
- 6) Konflik kerja dapat dikurangi
- 7) Memberikan rasa aman
- 8) Memberikan rasa kebanggaan
- 9) Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

d. Indikator kompensasi

Hasibuan (2012:86) menyatakan bahwa indikator kompensasi adalah:

1) Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2) Upah

Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

4) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbananya

5) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182). Definisi ini menunjukkan arti bahwa dalam kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Secara garis besar kinerja merupakan hasil kerja dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau suatu departemen/bidang dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu (Tannady, 2017:154).

b. Pengaruh Kinerja

Pengaruh Kinerja adalah Dampak yang ditimbulkan dari performance karyawan yang berorientasi pada kemajuan atau perkembangan perusahaan. (dalam tika, 2006:121) Pengaruh Kinerja karyawan berimplikasi pada output, jika hasil akhirnya bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan.

c. Indikator kinerja

Indikator Kinerja menurut Simanjuntak (Tannady 2017:154) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Kualitas dan kemampuan para karyawan, dengan sesuatu hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, sikap mental, dan kondisi secara fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung, adalah hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.
- 3) sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industri manajemen.
- 4) Ketepatan dalam bekerja, merupakan penyelesaian tugas sesuai dengan deadline yang sudah ditentukan oleh perusahaan
- 5) Kerjasama team, adalah hubungan kerjasama dengan rekanan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan
- 6) Pencapaian target, adalah alat ukur pencapaian tujuan/sasaran untuk mencapai sebuah perencanaan kerja

B. Penelitian Terdahulu

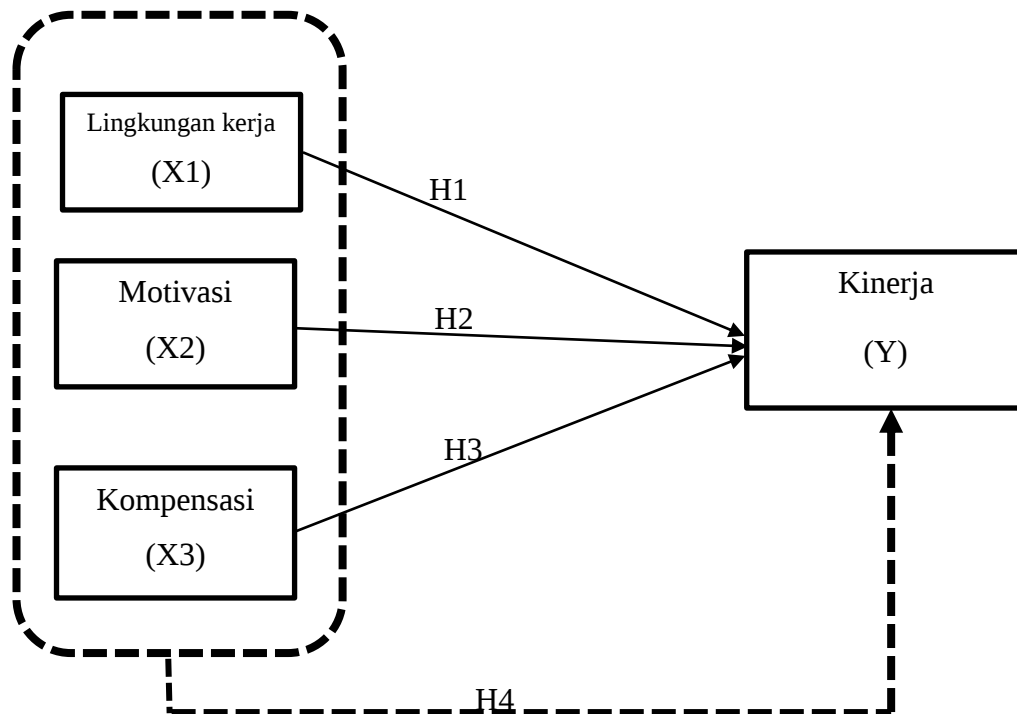
Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan sebagai bahan referensi, berikut adalah sumber referensi tersebut:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti/Tahun	Hasil penelitian
1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten	Islahiyatul Mukhlisoh/2016	Motivasi kerja di sekretariat DPRD provinsi Banten memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari hasil nilai variabel X1 Motivasi Kerja yaitu sebesar 73% sedangkan nilai Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 76%. Dalam <i>research</i> ini menggunakan metode kuantitatif, instrument yang digunakan adalah skala <i>likert</i>
2	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo	Agus wijaya/2017	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara Simultan (bersama-sama) Terhadap Kinerja karyawan pada (RSUD) Lamadukkelleng

			Kabupaten Wajo. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis linier berganda menghasilkan F Hitung sebesar 36.873 ini menunjukkan presentase nilai yang sangat besar bagi Variabel Y (Kinerja Pegawai).
3	Pengaruh Variabel Kompenasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Indralaya Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatra Selatan	Refi Anggraini/2017	Secara simultan, ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Indralaya Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatra Selatan.

C. Kerangka Berpikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiono, 2016:63). Berdasarkan uraian kerangka di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap

H0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap

- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap
- H0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap
- H0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap
- H4 : Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap
- H0 : Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Menurut (Sujarweni, 2015:71) menyatakan Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta tehnik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif ialah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2015:74).

Pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari pengukuran (Sujarweni, 2015:39).

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BRS Syariah Suriyah Cilacap yang berlokasi di Jalan DI. Panajaitan Nomor. 47a, Gobok Donan, Kecamatan Cilacap Tengah, Kabupaten Cilacap.

3. Jadwal Penelitian

Jadwal pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan dalam waktu bulan terhitung dari bulan Januari hingga bulan Agustus 2021.

Tabel 2. Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan ke										
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Pengajuan outline dan rekomendasi pembimbing											
2.	Konsultasi awal dan menyusun rencana kegiatan											
3.	Proses bimbingan untuk menyelesaikan proposal											
4.	Seminar proposal											
5.	Revisi proposal skripsi dan persetujuan revisi											
6.	Pengumpulan dan pengolahan data											
7.	Proses bimbingan untuk menyelesaikan skripsi											
8.	Ujian skripsi, revisi skripsi, dan pengesahan skripsi											
9.	Ujian pendadaran											

4. Populasi, sampel dan tehknik sampling

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. BPR Syariah Suriyah Cilacap yang berjumlah 32 responden.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2016:81). Untuk menentukan ukuran sampel peneliti menggunakan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi karyawan BPRS Syuriah Cilacap digunakan sebagai sampel dengan jumlah karyawan sebanyak 32 responden.

c. Teknik sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Suigiono, 2016:81) peneliti menggunakan teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan tehnik sampling jenuh, dimana populasi yang dijadikan sampel diambil secara keseluruhan.

5. Metode pengumpulan data

Kuesioner adalah salah satu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2019:94). Peneliti memilih teknik angket bertujuan agar data yang diperoleh akurat dan efisien. Skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala Likert. Kategori penilaian skala *Likert* adalah :

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat tinggi (ST)
- b. Skor 4 untuk jawaban tinggi (T)
- c. Skor 3 untuk jawaban netral (N)
- d. Skor 2 untuk jawaban rendah (R)
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat rendah (SR)

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi konseptual

Untuk memudahkan dan memahami teori yang ada dalam penelitian ini, maka akan ditentukan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti, sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:93).

b. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Malayu Hasibuan, 2014:219).

c. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2017:233).

d. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182).

2. Operasional variabel

Operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional variabel	Indikator
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:93).	Indikator Lingkungan Kerja (Busro, 2017:304) meliputi: 1) Keberadaan pengatur suhu ruangan 2) Kebersihan Lingkungan 3) Pentaan ruangan 4) Keberadaan pengharum ruangan 5) Pencahayaan 6) Keberadaan alat pemadam kebakaran 7) Tingkat

		keakraban 8) Sistem sosial kekerabatan yang dibangun 9) Sarana komunikasi yang digunakan 10) Media komunikasi
Motivasi	Motivasi adalah pemebrian daya penggerak yang menciptakan kagairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu Hasibuan, 2014:219).	Menurut maslow dalam (Mangkunegara, 2010:101), indikator yang mempengaruhi motivasi adalah : 1) Kebutuhan fisiologis 2) Kebutuhan rasa aman 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki 4) Kebutuhan aktualisasi diri
Kompensasi	Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non	Menurut Sutrisno (2009:200) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kompensasi adalah: 1) Gaji 2) Tunjangan

	keuangan (Kasmir, 2017:233)	3) Insentif
Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182)	Menurut Simanjuntak (2005) dalam (Tannady, 2017:154) indikatornya adalah: 1) Kualitas dan kemampuan karyawan 2) Sarana pendukung 3) Supra sarana 4) Ketepatan dalam bekerja 5) Kerja sama team 6) Pencapaian target

C. Tehnik Analisis Data

1. Uji validitas dan reliabilitas

Dalam melakukan analisis data salah satu yang digunakan adalah Uji Validitas untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner (Ghozali, 2021) dalam (Sujarweni, 157:2015). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected item-Total Correlation* pada *output Cronbach alpha*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom*

= $n-2$ (n adalah jumlah sampel) dengan sig 5% jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$, maka valid.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,06$ (Ghozali, 2001) dalam (Sujarweni, 157:2015).

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandari pada model pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandari tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-rata (Suliyanto, 2011:69). metode uji normalitas digunakan peneliti yaitu uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik kolmogorov smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika $K \text{ hitung} < K \text{ tabel}$ atau nilai $\text{Sig.} > \alpha$. (Suliyanto, 2011:75).

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2019:159). Metode uji multikolineritas yang digunakan peneliti yaitu uji multikolineritas dengan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier (Suliyanto, 2011:90).

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilakukan dengan uji glejser yaitu meregresikan anatar variabel indepeden dengan nilai absolut residual lebih dari 0,05 maka tak terjadi heteroskedstisitas (Priyastama, 2017:125).

3. Analisis regresi berganda

Untuk menguji hipotesis akan digunakan model statistik regresi linier berganda. Metode analisis regresi linier berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen (Sujarweni, 2015:159). Dalam penelitia ini

variabel independen terdiri dari tiga variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

Dimana:

Y = kinerja karyawan

X1 = lingkungan kerja

X2 = motivasi

X3 = kompensasi

b1 = koefisien lingkungan kerja

b2 = koefisien motivasi

b3 = koefisien kompensasi

a = konstanta

e = *standard error*

4. Uji hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (XI) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y) (Sujarweni, 2019:161).

b. Uji f

Uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) (Sujarweni, 2019:162).

c. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika r^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika r^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah (Sujarweni, 2019:164).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Lokasi

Lokasi penelitian berada di PT, BPRS Suriyah Kantor Pusat Cilacap di Jalan DI. Panjaitan No 47 A Cilacap.

b. Sejarah

Sejarah PT. BPRS Suriyah Cilacap Bank syariah merupakan sistem perbankan yang dikembangkan berdasarkan hukum syariat islam. Sedangkan yang dimaksud prinsip syariah adalah berupa aturan perjanjian berdasarkan hukum islam antara bank dengan pihak lain untuk melakukan penyimpanan dana, kegiatan usaha, Pembiayaan dan kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan akad syariah. Bank syariah pada dasarnya sama seperti bank konvensional/komersil lainnya yang sudah ada, dan berlaku untuk semua lapisan masyarakat, hanya saja dalam kegiatan operasionalnya Bank Syariah itu berdasarkan pada prinsip syariah. Bank Syariah di Indonesia bermula dari prakarsa Majelis Ulama Indonesia pada Lokakarya Bunga Bank dan Perbankan yang dilakukan pada tanggal 18-20 Agustus 1990 di Cisarua, Bogor. Hasil lokakarya ini didukung oleh eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim. Sebagai tindak lanjut pada tahun 1991 ditandatangani akta pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia sebagai Bank Umum Syariah pertama di Indonesia. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sebelum

Undang-undang Perbankan Syariah dikenal dengan Bank Perkreditan Rakyat Syariah. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) juga merupakan lembaga intermediasi keuangan, tetapi tidak diperbolehkan melakukan kegiatan usaha dalam lalu lintas pembayaran.

c. Keadaan Karyawan

Berikut adalah daftar kepengurusan dari PT Bank Pembiayaan Syariah Suriyah Cilacap :

1) Pemegang Saham

- a) Drs. Hj. Siti Fatimah
- b) Drs. H. Mulia Budy Artha
- c) Okty Prahalanity
- d) Ammy Amalia Fatma Surya
- e) Aulia Hasnan Hariadi
- f) Ilma Maria Fitriana
- g) Ahmad Mujahid

2) Dewan Komisaris

- a) Komisaris Utama : Dra. Hj. Siti Chasanah, MM
- b) Komisaris : H. Muchammad Taufiqulloh

3) DPS (Dewan Pengawas Syariah)

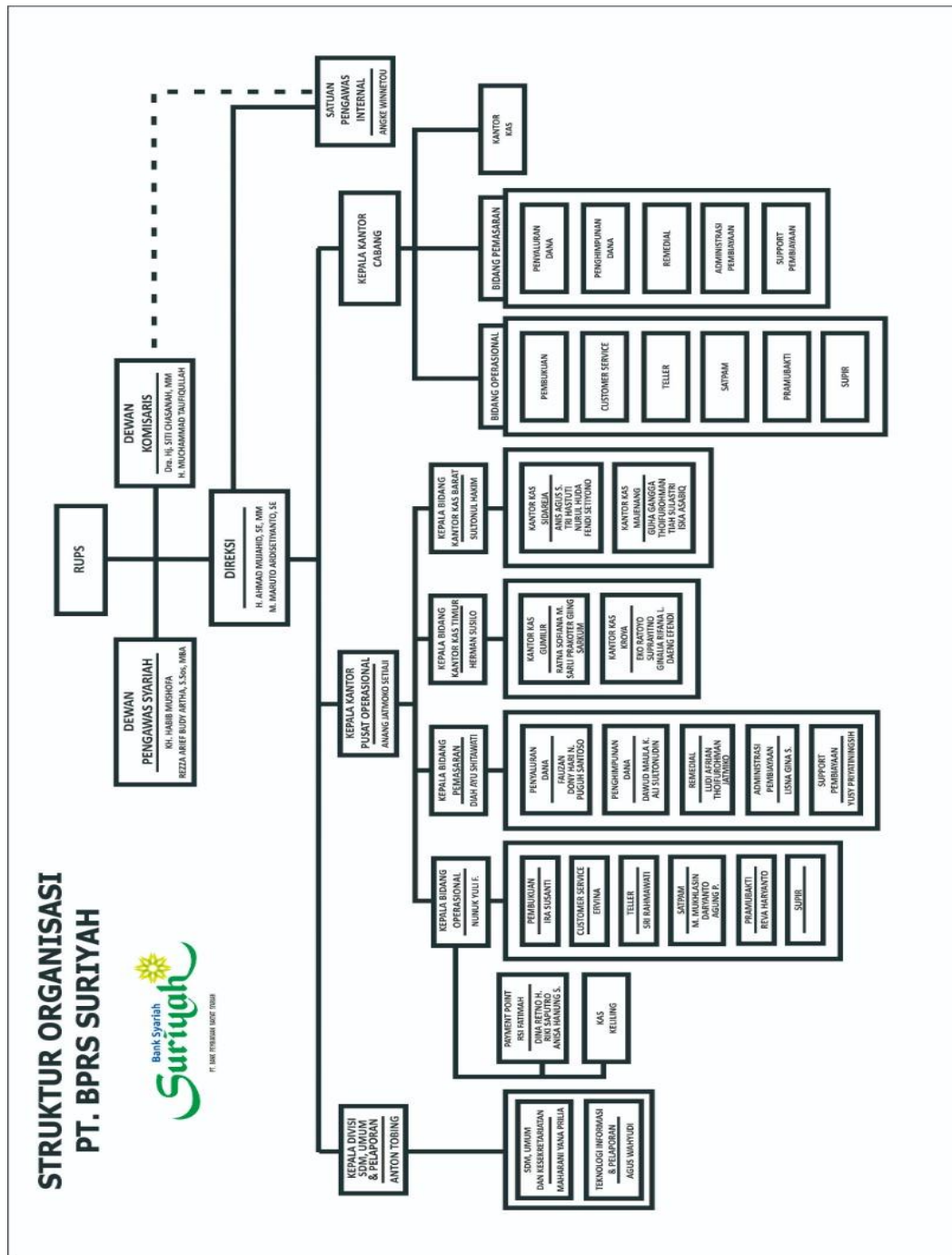
- a) KH. Habib Mushofa
- b) Rezza Arief Budy Artha, S.Sos.,MBA

4) Dewan Direksi

- a) Direktur Utama : H. Ahmad Mujahid, SE, MM

- b) Direktur : Muhammad Maruto Ardisetiyanto, SE
- c) Satuan Pengawas Internal : Angke Wineteu
- 5) Kepala Kantor Pusat Operasional
 - a) Anang Jatmiko Setiaji
- 6) Bidang Divisi
 - a) Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, Umum dan Pelaporan :
 - b) Bapak. Anton Tobing
 - c) SDM, Umum dan Kesekretariatan : Maharani Yana Aprilia
 - d) Teknologi Informasi dan Pelaporan : Agus Wahyudi
- 7) Bidang Operasional
 - a) Kabid Operasional : Nunuk Yuli Fitriasari
 - b) Costumer Service : Ervina
 - c) Teller : Sri Rahmawati
 - d) Pembukuan : Ira Susanti
 - e) Security : Mukhlisin
 - f) Pramubakti : Reva Haryanto
- 8) Bidang Pemasaran
 - a) Kepala Bidang Pemasaran : Diah Ayu Shitawati
 - b) Penghimpunan Dana : Ali Sulton
 - c) Penyaluran Dana : Dony Hari Nugroho
 - d) Remedial : Ludi Afrian
 - e) Administrasi Pembiayaan : Lisna Gina
 - f) Support Pembiayaan : Yusi Priatiningsih.

d. Struktur dan Organisasi



gambar 2 Struktur Organisasi

e. Motto, Visi dan Misi

1) Motto

Maju Bersama Dalam Usaha Sesuai Syariah

2) Visi

- a) Menjadi BPRS yang kompetitif, efisien dan memenuhi prinsip kehati-hatian.
- b) Pembinaan Sumber Daya Insani (SDI) yang professional dan berintegritas.
- c) Memperluas jaringan pelayanan.
- d) Mampu mendukung sector real secara nyata melalui kegiatan pembiayaan berbasis bagi hasil dan transaksi riil dalam rangka keadilan, tolong menolong menuju kebaikan dan kemaslahatan ummat.

3) Misi

- a) Menyediakan produk-produk perbankan syariah yang mampu mendorong masyarakat untuk menjalankan bisnis secara produktif, efisien dan akuntable.
- b) Pertumbuhan bank secara optimal.
- c) Ikut membangun ekonomi ummat
- d) Memelihara hubungan kerja yang baik.

B. Analisis Data

Dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT BPRS Suriyah Kantor Pusat Cilacap. Responden dalam penelitian ini mencakup seluruh populasi karyawan PT BPRS Suriyah Kantor Pusat Cilacap yaitu sebanyak 32 orang. Berikut adalah hasil dari analisis data yang telah diolah:

1. Hasil uji validitas dan uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel dengan sig 5%. Jika r hitung $>$ r tabel maka valid, dimana r tabel digunakan ialah sebesar 0,3494.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	R tabel (5%)	Keterangan
Lingkungan Kerja				
	X1.1	0,522	0,3494	Valid
	X1.2	0,766	0,3494	Valid
	X1.3	0,615	0,3494	Valid
	X1.4	0,548	0,3494	Valid
	X1.5	0,548	0,3494	Valid
	X1.6	0,702	0,3494	Valid
	X1.7	0,719	0,3494	Valid
	X1.8	0,683	0,3494	Valid
	X1.9	0,754	0,3494	Valid
	X1.10	0,693	0,3494	Valid
	X1.11	0,866	0,3494	Valid
	X1.12	0,866	0,3494	Valid
	X1.13	0,839	0,3494	Valid
	X1.14	0,710	0,3494	Valid
	X1.15	0,595	0,3494	Valid

Motivasi				
	X2.1	0,720	0,3494	Valid
	X2.2	0,806	0,3494	Valid
	X2.3	0,588	0,3494	Valid
	X2.4	0,855	0,3494	Valid
	X2.5	0,855	0,3494	Valid
Kompensasi				
	X3.1	0,805	0,3494	Valid
	X3.2	0,825	0,3494	Valid
	X3.3	0,646	0,3494	Valid
	X3.4	0,877	0,3494	Valid
	X3.5	0,550	0,3494	Valid
Kinerja				
	Y1	0,780	0,3494	Valid
	Y2	0,834	0,3494	Valid
	Y3	0,867	0,3494	Valid
	Y4	0,755	0,3494	Valid
	Y5	0,628	0,3494	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid.

b. Uji reliabilitas

Uji digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $>$ 0,06.

Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	15

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui pada nilai *cronbach's alpha* X1 adalah $0,924 > 0,600$ sehingga dapat disimpulkan semua kuesioner X1 reliabel.

Tabel 6.3 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	5

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui pada nilai *cronbach's alpha* X2 adalah $0,827 > 0,600$ sehingga dapat disimpulkan semua kuesioner X2 reliabel.

Tabel 7.4 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	5

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui pada nilai *cronbach's alpha* X3 adalah $0,800 > 0,600$ sehingga dapat disimpulkan semua kuesioner X3 reliabel.

Tabel 8.5 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	5

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui pada nilai *cronbach's alpha* Y adalah $0,828 > 0,600$ sehingga dapat disimpulkan semua kuesioner Y reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandari pada model pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandari tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-rata (Suliyanto, 2011:69). metode uji normalitas digunakan peneliti yaitu uji *Kolmogorov Smirnov*. Nilai residual terstandari berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 9. 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95038193
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.750
Asymp. Sig. (2-tailed)		.627
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui nilai sig. 0,627 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan asumsi terpenuhi.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Metode uji multikolinieritas yang digunakan peneliti yaitu uji multikolinieritas dengan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier.

Tabel 10.7
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.543	.492		3.139	.004		
Lingker	1.811	.450	1.621	4.023	.000	.106	9.430
Motivasi	-.610	.283	-.544	-2.157	.040	.271	3.686
Kompensasi	-.700	.305	-.648	-2.292	.030	.216	4.635

a. Dependent Variable:

kinerja

Dari Tabel diatas menunjukkan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi mempunyai nilai VIF < 10 jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilakukan dengan uji glejser yaitu meregresikan anatar variabel indepeden dengan nilai Absolut Residual >0,05 maka tak terjadi heteroskedstisitas (Priyastama, 2017:125).

Tabel 11.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.839	.290		2.888	.007
Lingker	-.216	.266	-.428	-.814	.423
Motivasi	.004	.167	.007	.023	.982
Kompensasi	.000	.180	-.002	-.005	.996

a. Dependent Variable: ABRESID

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai signifiknsi ketiga variabel independen $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Regresi berganda

Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari tiga variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

α = konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi
 X_1 = lingkungan kerja
 X_2 = motivasi
 X_3 = kompensasi
 ε = error

Tabel 12.9
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.663	3.335		1.099	.281
Lingker	.073	.054	.185	3.344	.003
Motivasi	.521	.133	.548	3.916	.001
Kompensasi	.456	.143	.424	3.189	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 3.663 + 0,0073 X_1 + 0,521 X_2 + 0,456 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 3.663 jika variabel X nilainya adalah 0 maka Y sebesar 3.663
- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,073 menyatakan jika nilai X1 mengalami kenaikan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,073
- c. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,521 menyatakan jika X2 mengalami kenaikan maka akan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,521
- d. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,456 menyatakan jika X3 mengalami penurunan maka akan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,456.

4. Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). pengujian secara parsial dapat dilihat melalui uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 13.10

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.663	3.335		1.099	.281
	Lingker	.073	.054	.185	3.344	.003
	Motivasi	.521	.133	.548	3.916	.001
	Kompensasi	.456	.143	.424	3.189	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas hasil perthitungan uji t yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) diketahui secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Menentukan t tabel = $t (\alpha/2 ; (n-k-1))$ atau $(0,05/2 ; 32-3-1) = (0,025 ; 28) = 2,04841$

α = tingkat signifikansi

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

maka :

1. Variabel Lingkungan Kerja menunjukan t hitung 3.344 > t tabel 2.04841 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
2. Variabel Motivasi menunjukan nilai t hitung 3.916 > t tabel 2.04841 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak H2 diterima maka variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja
3. Variabel Kompensasi menunjukan nilai t hitung 3.189 > t tabel 2.04841 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H3 diterima maka variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

b. Uji f

Uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja (Y).

Kriteria:

- 1) Jika nilai f hitung > f tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima
- 2) Jika nilai f hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Tabel 14.11 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.905	3	1.635	10.019	.000 ^a
	Residual	4.570	28	.163		
	Total	9.475	31			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, lingker

b. Dependent Variable: kinerja

Pengujian yang telah dilakukan diperoleh f hitung 10,019 > f tabel 2,95 dengan hasil signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan H4 diterima dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

c. Koefisien determinasi (R)

Koefisien Determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika r^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika r^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah (Sujarweni, 2019:164)

Tabel 15.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.466	.40398

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, lingker

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,518 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y adalah sebesar 51,8%, ditentukan oleh variabel lingkungan kerja,motivasi dan kompensasi selebihnya 48,2% .

C. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji t Hipotesis X1 diperoleh bahwa Lingkungan Kerja memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal

ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar $3.344 > t$ tabel 2.04841 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang berada dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t hipotesis X_2 diperoleh bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar $3.916 > t$ tabel 2.04841 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berada dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t hipotesis X_3 diperoleh bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar $3.189 > t$ tabel 2.04841 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berada dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji f hipotesis diperoleh bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji f diperoleh f hitung sebesar $10,019 > f$ tabel 2,95 dengan probabilitas 0,000 yang berada dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulannya adalah;

1. Hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Syuriah Cilacap
2. Hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Syuriah Cilacap
3. Hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Syuriah Cilacap
4. Hasil uji f yang dilakukan pada hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Syuriah Cilacap

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka implikasi yang dapat dilakukan adalah

1. Bagi instansi kerja
 - a. Berdasarkan hasil uji Koefisien determinasi diperoleh nilai 51,8% artinya variabel bebas memberikan kontribusi tidak signifikan,

sehingga variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi harus ditingkatkan

- b. Meningkatkan lingkungan kerja dengan cara menjaga hubungan kerja antar karyawan satu dengan yang lain sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik
- c. Meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan apresiasi berupa *reward* atau promosi dan mutasi secara vertikal
- d. Pihak instansi juga dapat memberikan jenjang karier kepada karyawan untuk dapat lebih memotivasi karyawan dalam peningkatan kinerja

2. Bagi peneliti

- a. Penelitian bisa menjadi referensi apabila mengambil variabel yang sama.

C. Keterbatasan Peneliti

1. Penelitian ini mengambil data di lapangan secara langsung sehingga pengujian data sedikit terkendala.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga. 1992. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Busro, Muhammad. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Jakarta, PT RajaGrafindo, 2015) Cet ke-satu, h. 263.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), Cet ke-tiga, h.236.
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Daya Manusia Perusahaan*. Bnadung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A.A.A.P. (2010) *Evaluasi kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Nitisemito, Alex S. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakaerta: Ghalia Indonesia.
- Priyastama, Romie. (2017). *Buku Sakti SPS*. Yogyakarta: Star Up.
- Pracoyo Tri Kunawangsih, Antyo Pracoyo. *Aspek Dasar Ekonomi Mikro*. Jakarta: PT Grasindo, 2006), h. 143.
- Tika, Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*

Jakarta : Bumi Aksara

Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*.

Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan*

SPSS. Yogyakarta: CV.ANDI OFFSET.

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bhumi

Aksara.

Tannady, Hendi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

LAMPIRAN

Lampiran 1. SURAT IZIN KUESIONER

Surat izin

Kepada YTH,

Bapak/Ibu/Sdr/I di PT. BPRS Suriyah Kantor Pusat Cilacap

Assalamu`allaikum Wr. Wb

Kuesioner ini disusun dalam rangka tugas akhir yang merupakan syarat kelulusan S1 Ekonomi Manajemen UNUGHA Cilacap :

Nama : DEWI HINDUN

Nim : 17612011007

Fakultas : Ekonomi

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Suriyah Kantor Pusat Cilacap”. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, kerahasiaan identitas Bapa/Ibu/Sdr/I akan tetap terjaga.

Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I merupakan hal yang sangat berharga bagi peneliti, oleh karena itu atas kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu`allaikum Wr. Wb.

Lampiran 2. DAFTAR PERNYATAAN DAN PERTANYAAN KUESIONER

Pertanyaan Profil Responden

Berilah tanda silang (X) pada huruf yang mewakili jawaban anda

1. Jenis Kelamin

- | | |
|--------------|--------------|
| a. Laki-Laki | b. Perempuan |
|--------------|--------------|

2. Usia

- | | |
|----------------|----------------|
| a. 17-25 tahun | c. 36-45 tahun |
| b. 26-35 tahun | d. > 45 tahun |

3. Pendidikan Terakhir

- | | |
|--------|---------------------|
| a. SD | c. SMA/SMK |
| b. SMP | d. Perguruan Tinggi |

4. Pekerjaan

- | | |
|------------------------|----------------------|
| a. Wiraswasta/Pedagang | d. Pelajar/Mahasiswa |
| b. Pegawai Swasta | e. Lainnya... |
| c. PNS | |

Lingkungan Kerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
LINGKUNGAN KERJA FISIK						
1.	Kebersihan lingkungan tempat anda bekerja ?					
2.	Suhu ruangan tempat anda bekerja ?					
3.	Penataan ruangan tempat anda bekerja ?					
4.	Penerangan cahaya tempat anda bekerja ?					
5.	Pengharum ruangan tempat anda bekerja?					
6.	Alat pemadam kebakaran tempat anda bekerja ?					
LINGKUNGAN SOSIAL						
7.	Perhatian pimpinan terhadap karyawan ?					
8.	Partisipasi antar karyawan dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan ?					
9.	Komunikasi antar karyawan di instansi ?					
10.	Bekerja sama dengan setiap rekan kerja ?					
11.	Keramahan dengan setiap rekan kerja ?					
LINGKUNGAN VIRTUAL						
12	Jaringan pesawat telephone tempat anda bekerja ?					
13	<i>Hotspot</i> atau jaringan <i>wifi</i> tempat anda bekerja ?					
14	Sistem informasi <i>online</i> yang digunakan?					
15	Penggunaan aplikasi <i>whatsapp</i> grup tempat anda bekerja ?					

Motivasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Seberapa kuat anda menghadapi tantangan yang sulit dalam bekerja?					
2.	Seberapa besar usaha anda mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan?					
3.	Seberapa besar keinginan anda untuk mempengaruhi orang lain?					
4.	Memiliki keberanian untuk menyatakan pendapat pada atasan?					
5.	Seberapa besar semangat anda untuk bekerjasama dengan karyawan lain?					

Kompensasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Gaji selalu diberikan tepat waktu?					
2.	Insentif diberikan sesuai dengan kualitas kinerja karyawan?					
3.	Atasan memberikan tunjangan sesuai dengan performance?					
4.	Gaji yang diterima sesuai harapan?					
5.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan?					

Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Seberapa besar pencapaian target pekerjaan anda?					
2.	Ketelitian anda dalam pekerjaan?					
3.	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan anda?					
4.	Penghematan biaya yang anda lakukan dalam pekerjaan?					
5.	Adanya rasa ingin bekerjasama dengan karyawan lain ?					

Lampiran 3. TABULASI DATA PENELITIAN

No	X1															jml
1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	53
3	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	28
4	2	4	2	1	2	4	3	2	2	3	4	3	4	2	1	39
5	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	41
6	3	3	3	3	4	3	2	1	2	2	3	3	3	4	4	43
7	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	45
8	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
9	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	29
10	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	41
11	3	4	4	4	5	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	46
12	2	1	3	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	28
13	2	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	26
14	2	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
15	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	42
16	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	37
17	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	39
18	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	45
19	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	44
20	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
21	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	49
22	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	45
23	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	45
24	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	43
25	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	43
26	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	46
27	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	38
28	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	45
29	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	39
30	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	38
31	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	40
32	3	1	3	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	27

No	X2					jml
1	3	2	2	2	3	12
2	3	4	4	3	4	18
3	3	2	3	1	2	11
4	3	4	2	1	2	12
5	3	3	3	3	4	16
6	3	3	3	3	4	16
7	2	2	3	3	4	14
8	2	2	3	2	3	12
9	2	2	3	2	3	12
10	3	3	3	3	4	16
11	3	4	4	4	5	20
12	1	1	3	1	2	8
13	2	2	2	3	4	13
14	2	2	2	3	4	13
15	3	3	3	3	4	16
16	3	3	3	3	4	16
17	3	3	3	3	4	16
18	3	3	3	3	4	16
19	3	3	4	3	4	17
20	2	2	3	3	4	14
21	3	3	3	3	4	16
22	3	3	3	3	4	16
23	3	3	3	3	4	16
24	3	3	3	3	4	16
25	3	3	3	3	4	16
26	3	3	4	3	4	17
27	2	2	3	3	4	14
28	3	3	4	3	4	17
29	3	3	3	3	4	16
30	3	3	3	3	4	16
31	3	3	3	3	4	16
32	2	1	3	2	3	11

No	X3					jml
1	2	2	3	2	3	12
2	4	4	3	4	4	19
3	1	3	3	2	3	12
4	4	3	3	2	1	13
5	2	3	3	3	2	13
6	3	2	3	2	3	13
7	4	3	3	3	3	16
8	2	2	2	2	2	10
9	2	2	2	2	3	11
10	2	3	2	2	3	12
11	2	3	2	1	3	11
12	2	3	2	1	3	11
13	1	1	2	1	2	7
14	1	1	2	1	2	7
15	3	3	3	3	3	15
16	2	2	3	2	3	12
17	3	2	3	2	3	13
18	3	3	3	3	3	15
19	2	3	3	3	3	14
20	2	2	3	2	2	11
21	2	3	3	3	3	14
22	3	3	3	3	4	16
23	3	3	3	3	3	15
24	3	2	3	2	3	13
25	2	3	2	3	3	13
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	2	3	3	14
28	3	3	3	3	3	15
29	2	3	3	2	3	13
30	2	3	3	2	3	13
31	3	3	3	2	3	14
32	1	1	2	1	3	8

No	Y					Jml
1	2	2	2	2	2	10
2	4	4	4	3	3	18
3	2	2	1	2	2	9
4	4	3	4	3	2	16
5	3	3	3	3	2	14
6	3	3	3	4	4	17
7	3	4	3	3	3	16
8	2	2	2	2	2	10
9	2	2	3	4	4	15
10	3	3	3	2	2	13
11	3	4	3	3	2	15
12	1	2	2	3	2	10
13	1	2	2	3	2	10
14	2	2	3	3	4	14
15	3	3	3	2	2	13
16	2	2	2	2	2	10
17	2	2	3	2	2	11
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	2	14
20	2	2	2	2	2	10
21	4	4	4	4	4	20
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	2	4	2	14
26	3	3	3	3	2	14
27	2	2	2	2	2	10
28	3	3	3	3	2	14
29	3	2	2	2	2	11
30	2	2	2	2	2	10
31	3	2	2	2	2	11
32	2	2	2	3	4	13

Lampiran 4. HASIL UJI VALIDITAS

Variabel		r hitung	R tabel (5%)	Keterangan
Lingkungan Kerja				
	X1.1	0,522	0,3494	Valid
	X1.2	0,766	0,3494	Valid
	X1.3	0,615	0,3494	Valid
	X1.4	0,548	0,3494	Valid
	X1.5	0,548	0,3494	Valid
	X1.6	0,702	0,3494	Valid
	X1.7	0,719	0,3494	Valid
	X1.8	0,683	0,3494	Valid
	X1.9	0,754	0,3494	Valid
	X1.10	0,693	0,3494	Valid
	X1.11	0,866	0,3494	Valid
	X1.12	0,866	0,3494	Valid
	X1.13	0,839	0,3494	Valid
	X1.14	0,710	0,3494	Valid
	X1.15	0,595	0,3494	Valid
Motivasi				
	X2.1	0,720	0,3494	Valid
	X2.2	0,806	0,3494	Valid
	X2.3	0,588	0,3494	Valid
	X2.4	0,855	0,3494	Valid
	X2.5	0,855	0,3494	Valid
Kompensasi				
	X3.1	0,805	0,3494	Valid
	X3.2	0,825	0,3494	Valid
	X3.3	0,646	0,3494	Valid
	X3.4	0,877	0,3494	Valid
	X3.5	0,550	0,3494	Valid
Kinerja				
	Y1	0,780	0,3494	Valid
	Y2	0,834	0,3494	Valid
	Y3	0,867	0,3494	Valid
	Y4	0,755	0,3494	Valid
	Y5	0,628	0,3494	Valid

Lampiran 5. HASIL UJI RELIABILITAS

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	15

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	5

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	5

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	5

Lampiran 6. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95038193
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.750
Asymp. Sig. (2-tailed)		.627
a. Test distribution is Normal.		

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.543	.492		3.139	.004		
	Lingker	1.811	.450	1.621	4.023	.000	.106	9.430

Motivasi	-.610	.283	-.544	-2.157	.040	.271	3.686
Kompensasi	-.700	.305	-.648	-2.292	.030	.216	4.635

a. Dependent Variable:
kinerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.839	.290		2.888	.007
Lingker	-.216	.266	-.428	-.814	.423
Motivasi	.004	.167	.007	.023	.982
Kompensasi	.000	.180	-.002	-.005	.996

a. Dependent Variable: ABRESID

Lampiran 7. HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.663	3.335		1.099	.281
Lingker	.073	.054	.185	3.344	.003
Motivasi	.521	.133	.548	3.916	.001
Kompensasi	.456	.143	.424	3.189	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8. HASIL UJI HIPOTESIS

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.663	3.335		1.099	.281
	Lingker	.073	.054	.185	3.344	.003
	Motivasi	.521	.133	.548	3.916	.001
	Kompensasi	.456	.143	.424	3.189	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.905	3	1.635	10.019	.000 ^a
	Residual	4.570	28	.163		
	Total	9.475	31			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, lingker

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.466	.40398

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, lingker

Lampiran 9. Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

Lampiran 10. Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 11. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

BIODATA PENULIS



Penulis dilahirkan di Cilacap pada tanggal 29 Desember 1998 sebagai anak ke dua dari empat bersaudara. Saat ini bertempat tinggal di jalan Ketela, Kalisabuk, Kesugihan, Cilacap. Alamat email: dewiihindun29@gmail.com. Pendidikan SD ditempuh

di SD KALISABUK 01, lulus pada tahun 2010. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke MTS MINAT KESUGIHAN lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke MA MINAT KESUGIHAN dan lulus pada tahun 2016. Pada tahun 2017 penulis diterima di Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Nadlatul Ulama Al Ghazali.