

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PENGHARGAAN DAN RETENSI
(Studi Pada Kantor BPRS Dana Mulia Surakarta)**

Oleh:

Moh. Febri Indra Setyawan¹⁾, Istiatin²⁾, Supawi Pawenang²⁾

¹⁾**Mahasiswa Universitas Islam Batik Surakarta**

²⁾**Dosen Universitas Islam Batik Surakarta**

ABSTRAK

Moh. Febri Indra Setyawan. 2024P20013. Kinerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan, motivasi, penghargaan dan retensi (Studi pada kantor BPRS Dana Mulia Surakarta). Pascasarjana. Program Magister Sains (M.Si). Universitas Islam Batik Surakarta. 2025.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan retensi (studi di BPRS Dana Mulia Surakarta).

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja di BPRS Dana Mulia Surakarta, berjumlah 30 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik, yaitu uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Dana Mulia Surakarta. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Dana Mulia Surakarta. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Dana Mulia Surakarta. Retensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Dana Mulia Surakarta. Penentuan kontribusi variabel gaya kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan retensi terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Dana Mulia Surakarta sebesar 80,5% dipengaruhi oleh faktor tersebut, sedangkan 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, penghargaan, retensi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Ahmad Teguh Prakosa Sayekti. 2024P20013. Employee performance is reviewed in terms of leadership style, motivation, rewards, and retention (A study at BPRS Dana Mulia Surakarta office). Postgraduate. Program of master of sains (M.Si). Batik Islamic University of Surakarta. 2025.

This study aims to text and analyse the influence of leadership style, motivation, rewards, and retention (study at the BPRS Dana Mulia Surakarta).

This research methods uses a quantitatives research design. The population is all employees working at BPRS Dana Mulia Surakarta, totalling 30 people. Data collection uses a questionnaire. The data analysis technique used is statistical

analysis, namely multiple linear regression test, *F* test, *t* test and coefficients of determination.

The result of the study show that leadership style has a significant effect on the employee performance of BPRS Dana Mulia Surakarta. Motivation has a significant effect on the employee performance of BPRS Dana Mulia Surakarta. Rewards has a significant effect on the employee performance of BPRS Dana Mulia Surakarta. Retention has a significant effect on the employee performance of BPRS Dana Mulia Surakarta. The determination of contribution of the variable leadership style, motivation, rewards, and retention to employee performance at PT BPRS Dana Mulia Surakarta was 80,5% while 19,5% was influenced by other variables.

Keyword: leadership style, motivation, rewards, retention, employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan capaian karyawan dalam menyelesaikan tugas dibebankan oleh perusahaan. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan yang dimiliki karyawan serta tingkat motivasi dalam bekerja. Penilaian kinerja karyawan umumnya dilakukan berdasarkan beberapa indikator, seperti kualitas dan kuantitas, *ontime* dalam penyelesaian tugas, efektivitas dalam bekerja, serta tingkat kemandirian karyawan.

Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Berbagai pemicu tersebut dapat diklasifikasikan menjadi aspek internal yang melekat pada pekerja, dan aspek eksternal yang dikendalikan oleh institusi. Pada dasarnya, kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai proses yang kompleks, karena selain dipengaruhi oleh faktor pribadi karyawan, upaya strategis yang diterapkan perusahaan juga dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan (Setyorini & Syahlani, 2021).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan merupakan salah satu elemen krusial yang berimplikasi langsung pada tingkat performa staf. Pendekatan atau strategi manajerial yang diadopsi oleh seorang pemimpin perusahaan dapat memiliki dampak langsung bagi perusahaan. Cara memimpin yang efektif selain dapat ditunjukkan melalui kemampuan memengaruhi bawahan, tetapi juga melalui upaya menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan mengarahkan kemampuan terbaiknya. Hal ini menjelaskan bahwa pemimpin memerlukan kapabilitas untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar dapat bekerja secara optimal, penuh motivasi, dan percaya diri demi tercapainya tujuan perusahaan. (Ebenezer *et al.*, 2018). Dalam dunia perbankan yang terus tumbuh berkembang, kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan karakteristik sumber daya manusia menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja serta mutu pelayanan. (Hidayat *et al.*, 2024).

Motivasi berperan dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan di dalam perusahaan. Tingkat motivasi yang dimiliki karyawan dapat terlihat dari meningkatnya semangat kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas. Staf dengan semangat kerja yang maksimal umumnya memiliki kepuasan kerja lebih baik, menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta berupaya

menghasilkan kinerja yang optimal. Tingkat motivasi yang tinggi dapat tercermin dari meningkatnya semangat kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas sehingga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut (Setyorini & Syahlani, 2021). Motivasi kerja karyawan akan meningkat ketika lingkungan kerja terasa nyaman dan atasan menerapkan perlakuan yang adil tanpa membedakan karyawan pria maupun wanita. (Usman, 2022).

Penghargaan menjadi sarana penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas kerja demi tercapainya tujuan perusahaan. *Reward* dapat diberikan dalam bentuk penghargaan, promosi dan bonus yang berdampak secara finansial serta membangun iklim kerja yang positif sehingga meningkatkan motivasi karyawan (Azizah & Betari, 2023). Penghargaan juga dapat meningkatkan kualitas komunikasi antara manajemen dan karyawan serta mendorong terciptanya iklim kerja yang terbuka terhadap umpan balik yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, pemberian penghargaan kepada karyawan dapat berperan sebagai salah satu solusi kesejahteraan karyawan serta meningkatkan daya saing perusahaan (Suherti *et al.*, 2022).

Retensi karyawan menjadi bagian penting dalam manajemen SDM yang bertujuan menjaga karyawan potensial agar tetap bertahan dalam perusahaan selama periode kerja tertentu. (Toendan, 2022). Pendapatan dari perusahaan serta fasilitas yang diberikan memang menjadi hal yang penting dalam retensi karyawan, namun hal tersebut saja tidak dapat menjamin perusahaan akan mampu mempertahankan karyawan terbaiknya, selain itu, faktor-faktor lain juga perlu diperhitungkan (Doreen, 2023:52). Dalam konteks perbankan yang semakin kompetitif, retensi karyawan merupakan pekerjaan yang paling sulit. Hal ini dikarenakan, Rendahnya tingkat retensi karyawan dapat menyebabkan tingginya turnover yang berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas kinerja serta berkurangnya keuntungan perusahaan. Selain kehilangan pengalaman dan kompetensi karyawan, perusahaan juga harus menanggung biaya tambahan untuk perekrutan, seleksi, dan pelatihan karyawan baru (Suka, 2022).

Salah satu BPR Syariah yang pertama di Kota Surakarta adalah PT BPR Syariah Dana Mulia. Lokasi perusahaan ini berada di daerah Laweyan, Surakarta. PT. BPR Syariah Dana Mulia mencatat progress/perkembangan yang baik dengan menerapkan kepemimpinan yang efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang diterapkan berupa pemberian motivasi yang didukung dengan adanya penghargaan guna meningkatkan retensi serta kinerja karyawan. Berdasarkan observasi di lapangan, didapatkan fakta bahwa PT. BPR Syariah Dana Mulia mengalami penurunan dalam hal kinerja karyawan dan performa perusahaan. Hal ini dipengaruhi sejak adanya kasus korupsi yang dilakukan oleh seorang oknum pegawai sehingga membawa dampak bagi pemimpin PT. BPR Syariah Dana Mulia meninggal dunia. Kejadian tersebut menyebabkan penurunan kepercayaan nasabah pada perusahaan. Hal ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan akibat gaya kepemimpinan yang monoton dan belum efektif dalam meningkatkan performa perusahaan. Beberapa masalah kasus korupsi yang belum selesai menyebabkan banyak karyawan yang memilih untuk *resign* dari perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis memfokuskan arah penelitian mengenai performa pegawai ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi,

Penghargaan, dan Retensi (Studi Pada BPRS Dana Mulia Surakarta). Fokus utama dari pertanyaan penelitian ini berkisar pada bagaimana kualitas kerja pegawai ditentukan oleh aspek gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, dan retensi. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan retensi terhadap kinerja karyawan BPRS Dana Mulia Surakarta.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan jerih payah dari karyawan. Pada dasarnya, kinerja mencerminkan berbagai aktivitas atau upaya yang dilakukan individu maupun kelompok dalam perusahaan untuk mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai ukuran kesuksesan karyawan ketika menuntaskan tugas yang menjadi beban tugasnya, yang tercermin dari kualitas dan kuantitas hasil kerja. Menurut Onika & Priyantono (2022) parameter untuk mengukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas kerja, tanggung jawab dan pelaksanaan tugas. Kualitas ditunjukkan dari kerapian, seberapa telitinya karyawan serta kesesuaian hasil kerja mengacu pada tolok ukur tertentu. Kuantitas merupakan banyaknya tugas yang dapat selesai tepat waktu. Pelaksanaan tugas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara tepat dan akurat, sedangkan tanggung jawab menunjukkan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan ketentuan operasional perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau perilaku dalam memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai cara yang digunakan pimpinan untuk mengatur anggota timnya agar berperilaku sesuai dengan ekspektasi demi mencapai tujuan perusahaan. Setiap figur atasan selalu menampilkan ciri khas dan gaya memimpin yang beragam. Maka, gaya kepemimpinan tidak dapat dinilai secara absolut sebagai baik atau buruk, dan tidaklah tepat jika digunakan sebagai standar untuk membandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya. Menurut Sari & Putra (2019) indikator dari gaya kepemimpinan antara lain kemampuan mengambil keputusan, berkomunikasi, mengendalikan emosi, hingga memotivasi serta mengendalikan bawahan.

Motivasi

Dorongan dari dalam dan luar diri seseorang ketika melakukan tindakan yang dianggap penting dapat diartikan sebagai motivasi. Motivasi kerja berperan dalam menentukan kinerja karyawan, dimana tingkat pengaruhnya bergantung pada seberapa banyak motivasi yang diberikan. Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemenuhan kebutuhan pegawai sebagai dasar perilaku kerja serta melalui komunikasi persuasif yang dilakukan secara logis dan meyakinkan. Menurut Wahyudiono & Rahmawati (2023) indikator dari motivasi diantaranya tanggung jawab pekerjaan, jenjang karir, bonus dan penambahan gaji/kenaikan gaji.

Penghargaan

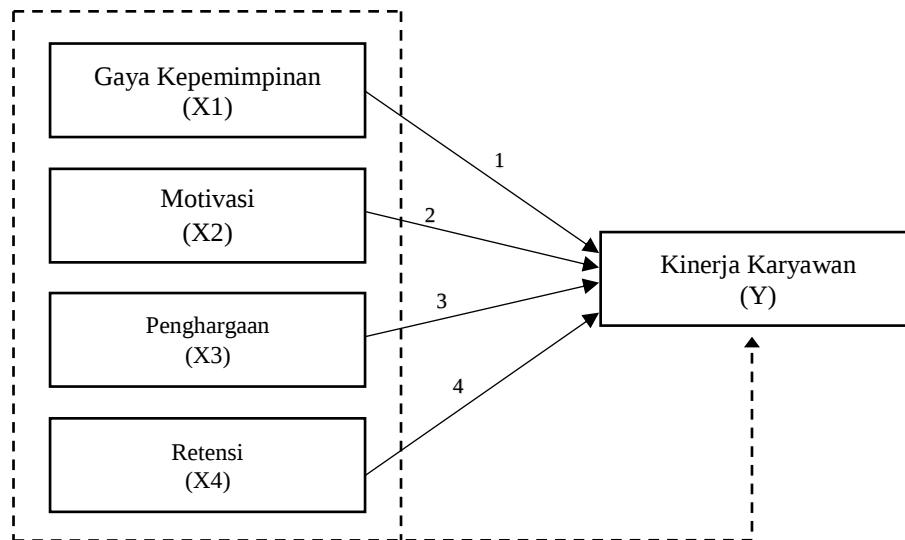
Penghargaan atau “*Reward*” diartikan sebagai pemberian yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan mendorong peningkatan usaha serta perbaikan kinerja yang telah dicapai. Pemberian penghargaan terbukti berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penghargaan merupakan rencana insentif untuk memperkuat perilaku yang diinginkan oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas usaha yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Pemberian penghargaan memiliki dampak signifikan terhadap perilaku dan sikap karyawan. Penghargaan dapat mendorong karyawan untuk berperilaku positif dan meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sari & Kusdiyanto (2023) indikator dari penghargaan yaitu: (1) Penghargaan psikologis. (2) Bonus/insentif. (3) Jenjang karir. (4) Kesejahteraan karyawan.

Retensi

Cara yang dilakukan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar *stay* dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu dapat diartikan sebagai retensi karyawan. Pengaruh dari retensi karyawan adalah munculnya loyalitas di antara karyawan, mengurangi angka keluar masuknya karyawan yang tinggi, serta menyebarkan budaya perusahaan. Retensi juga merupakan cara perusahaan untuk menjaga staf agar tetap bekerja hingga proyek berakhir atau sampai mencapai masa kerja yang telah ditentukan. Penerapan retensi karyawan yang efektif akan mendukung terciptanya proses kerja yang lebih efisien dan optimal. Suka (2022) menyatakan bahwa tantangan dalam mempertahankan karyawan berbakat tidak hanya dihadapi oleh sektor swasta, tetapi juga oleh sektor publik. Toendan (2022) menyatakan bahwa terdapat indikator dari retensi, yaitu: (1) Peluang karier. (2) Penghargaan. (3) Hubungan antar karyawan. (4) Partisipasi kegiatan. (5) Produktivitas.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian berfungsi sebagai landasan konseptual yang dipakai untuk menerangkan hubungan di antara variabel-variabel dalam studi ini. Kerangka ini dirancang untuk menunjukkan secara terstruktur hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan retensi sebagai variabel yang berdiri sendiri terhadap kinerja karyawan. Susunan kerangka penelitian diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. Sari & Putra (2019); Hidayat *et al.* (2024); Ebenezer *et al.* (2018)
2. Wahyudiono & Rahmawati (2023); Setyorini & Syahlani (2021); Usman (2022)
3. Sari & Kusdiyanto (2023); Suherti *et al.* (2022); Azizah & Betari (2023)
4. Toendan (2022); Suka (2022); Doreen (2023).

Hipotesa

- H1: Gaya kepemimpinan (X_1) diduga memberikan dampak pada performa karyawan (Y).
- H2: Motivasi (X_2) diduga memiliki dampak langsung kepada kinerja karyawan (Y).
- H3: Penghargaan (X_3) diasumsikan memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan (Y).
- H4: Retensi (X_4) diasumsikan memberikan dampak pada performa karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Riset dilaksanakan melalui penelitian berbasis kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Kantor PT BPRS Syariah Dana Mulia Surakarta. Pelaksanaan penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan. Populasi berjumlah 30 responden menggunakan metode sensus. Seluruh anggota dari populasi menjadi responden penelitian karena jumlahnya yang relatif kecil. Observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner/angket dilakukan untuk mengumpulkan data. Hasil yang didapat kemudian dikaji dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik menjadi tahap krusial untuk menjamin kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian, sehingga hasil pengujian dapat dipercaya dan ditafsirkan secara benar.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Ket
Normalitas	Sig. 0,134	Lolos
Multikolinearitas	• <i>Tolerance</i> (0,513; 0,497; 0,518; 0,558) • VIF (1.949; 2.014; 1.930; 1.793)	Lolos
Heterokedastisitas	Sig. (0,08; 0,07; 0,055; 0,09)	Lolos

Sumber: data diolah tahun 2025

Pengujian pertama diketahui bahwa residual dinyatakan normal karena nilai sig yang dihasilkan yaitu 0,134, jauh melebihi kriteria yang ditetapkan yaitu 0,05. Pengujian selanjutnya yaitu uji multikolinearitas juga dinyatakan lolos dengan seluruh nilai *tolerance* > 0,1 serta angka VIF berada dibawah 10. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap prediktor yang diteliti tidak saling berkorelasi. Pengujian terakhir yaitu uji heterokedastisitas juga dinyatakan lolos. Hal ini ditunjukkan dengan semua prediktor memiliki angka Sig. yang melebihi 0,05. Berdasarkan hasil dari uji asumsi klasik tersebut, seluruh model regresi melengkapi asumsi *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) sehingga dapat dilakukan analisis berikutnya.

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	4.390	3.278		1.339	.193
Gaya Kepemimpinan (X1)	.216	.100	.247	2.154	.041
Motivasi (X2)	.307	.098	.364	3.127	.004
Penghargaan (X3)	.228	.102	.255	2.238	.034
Retensi (X4)	.181	.084	.238	2.164	.040
Adjusted R Square	.805				
F-statistik	30,851				
Sig.F	0,000				

Sumber: data diolah tahun 2025

Hasilnya:

$$Y = 4,390 + 0,216 X_1 + 0,307 X_2 + 0,228 X_3 + 0,181 X_4$$

- Nilai konstanta sebesar 4,390, artinya ketika seluruh variabel independen adalah nilai 0, maka tingkat kinerja karyawan berada pada angka 4,390.
- Nilai X_1 0,216, artinya gaya kepemimpinan berhubungan secara positif dengan kinerja. Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,216 untuk setiap peningkatan gaya kepemimpinan, dengan syarat variabel lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,307 menunjukkan bahwa motivasi berdampak positif pada kinerja. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja akan mendorong peningkatan performa sebanyak 0,307 apabila variabel lainnya sama.

- d. Koefisien X_3 adalah 0,228 membuktikan bahwasanya sistem penghargaan berperan penting dalam mendorong produktivitas kerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan penghargaan dapat berpengaruh pada performa karyawan sebanyak 0,228, apabila variabel lain tidak mengalami perubahan.
- e. Koefisien X_4 sebesar 0,181 artinya retensi karyawan berdampak terhadap performa karyawan. Maka, peningkatan retensi karyawan akan meningkatkan performa sebanyak 0,181 apabila variabel lain bersifat sama.

Uji Ketepatan Model (F-tes)

Uji F diaplikasikan dengan maksud untuk mengidentifikasi kelayakan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian yaitu nilai F_{hitung} 30,581 lebih besar dari F_{tabel} 2,18, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, H_0 ditolak, maka X_1 , X_2 , X_3 , X_4 bersamaan dapat mempengaruhi performa karyawan (Y).

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan evaluasi parsial, keempat variabel bebas terkonfirmasi berpengaruh pada performa karyawan (Y). Pada pengujian Variabel X_1 mencatatkan t hitung $2,154 > 1,339$ (t tabel), nilai signifikansi $0,041 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya, X_1 mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel X_2 memperoleh t hitung $3,127 > 1,339$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka, X_2 berimbas pada performa karyawan. Variabel X_3 juga menunjukkan t hitung $2,238 > 1,339$ dengan signifikansi $0,034 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, X_3 mempengaruhi performa karyawan. Terakhir, X_4 memperoleh hasil $2,164 > 1,339$ dengan signifikansi $0,040 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka, X_4 berimbas pada performa karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan mengalami peningkatan berkat kontribusi nyata dari seluruh variabel yang diteliti.

Pembahasan Hasil

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Dana Mulia Surakarta

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung adalah 2,154, lebih besar dari t tabel 1,339, dengan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diartikan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Dana Mulia Surakarta. Artinya, H_1 terbukti benar. Selain itu, nilai korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sebesar 0,216, yang mengindikasikan adanya hubungan positif. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan berpotensi diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebanyak 0,216 bagian. Secara positif, peningkatan kualitas kepemimpinan berdampak langsung pada kenaikan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan diakui sebagai salah satu elemen krusial yang menentukan tingkat kinerja karyawan, adanya peran seorang pemimpin sangat penting dalam mendorong motivasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, kinerja karyawan yang optimal serta

kuatnya kepercayaan bawahan kepada atasan tercipta dari adanya Kepemimpinan yang adaptif terhadap situasi aktual perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sari & Putra (2019) yaitu terciptanya hubungan yang harmonis, kepercayaan serta kerja sama yang efektif antara pemimpin dan karyawan sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinan dalam berperan sebagai bagian dari perusahaan. Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Sari & Putra (2019); Hidayat *et al.* (2024), dan Ebenezer *et al.* (2018).

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Dana Mulia Surakarta

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung $3,127 > 1,339$, nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diartikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Dana Mulia Surakarta. Artinya, H_2 terbukti benar.

Selain itu, nilai korelasi antara motivasi dan kinerja karyawan sebesar 0,307. Artinya, peningkatan motivasi sebesar 0,307 bagian akan sejalan dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,307 bagian. Arah positif pada koefisien membuktikan bahwa dorongan kerja berbanding lurus dengan capaian karyawan artinya, motivasi yang makin tinggi akan mengoptimalkan kinerja.

Karyawan yang bekerja dan memiliki komitmen tinggi untuk ikut mengembangkan perusahaan didorong oleh tingginya motivasi kerja karyawan tersebut. Setyorini & Syahlani (2021) menyatakan motivasi kerja disebabkan dari faktor internal dan eksternal. Pendapat tersebut konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Wahyudiono & Rahmawati (2023); Usman (2022), dan Setyorini & Syahlani (2021).

3. Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Dana Mulia Surakarta

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung adalah 2,238, lebih besar dari t tabel 1,339, dengan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan penghargaan memiliki pengaruh signifikan untuk kinerja karyawan PT BPR Syariah Dana Mulia Surakarta. Artinya, H_3 terbukti benar.

Selain itu, nilai korelasi antara penghargaan dan kinerja karyawan sebesar 0,228. Artinya, peningkatan penghargaan sebesar 0,228 bagian akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,228 bagian, nilai positif tersebut mempunyai makna bahwa terjadi pengaruh searah antara penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan, artinya meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh meningkatnya pemberian penghargaan oleh perusahaan.

Penerapan penghargaan oleh perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penghargaan yang dirancang secara terstruktur dengan mempertimbangkan capaian kerja individu, dinamika lingkungan eksternal, serta keselarasan kebijakan internal, dapat menumbuhkan keadilan dan mempengaruhi staf agar memberikan kontribusi

yang sepenuhnya untuk perusahaan. Sejalan dengan pendapat Azizah & Betari (2023) yang menyatakan dengan adanya sistem penghargaan yang konsisten dan transparan, perusahaan dapat membangun motivasi kerja yang berkelanjutan, meningkatkan loyalitas karyawan, menciptakan iklim kerja yang kondusif serta meningkatkan kinerja karyawan yang berguna bagi pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Terbuktinya pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan mendukung hasil penelitian Azizah & Betari (2023); Sari & Kusdiyanto (2023) dan Suherti *et al.* (2022).

4. Pengaruh retensi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Dana Mulia Surakarta

Hasil perhitungan menunjukkan t hitung sebesar 2,164, melebihi dari t tabel 1,339, memiliki nilai signifikansi $0,040 < 0,05$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, oleh karena itu diartikan retensi memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Syariah Dana Mulia Surakarta. Artinya, H_4 terbukti benar.

Selain itu, nilai korelasi antara retensi dan kinerja karyawan sebesar 0,181. Sehingga, setiap kenaikan retensi sebesar 0,181 satuan akan diikuti penambahan performa staf sebanyak 0,181 satuan. Nilai positif tersebut membuktikan adanya hubungan sejalan antara retensi dan kinerja, yang berarti bahwa peningkatan retensi dari perusahaan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Retensi karyawan berkaitan erat dengan tersedianya peluang karir, sistem penghargaan yang memadai, tingkat produktivitas kerja, serta kualitas hubungan antar karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan juga didapatkan dari lingkungan kerja yang sehat sebagai upaya dari sistem retensi efektif yang dibangun oleh perusahaan. Doreen (2023) yang menekankan bahwa upaya mempertahankan karyawan tidak hanya meliputi aspek material, tetapi juga mencakup penciptaan iklim kerja yang mendukung dan berkelanjutan, yang berpengaruh terhadap stabilitas organisasi dan tercapainya tujuan perusahaan. Terbukti pengaruh retensi dari perusahaan terhadap kinerja karyawan mendukung penelitian Toendan (2022); Suka (2022) dan Doreen (2023).

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwasanya gaya kepemimpinan, motivasi, penghargaan dan retensi secara individual membawa implikasi positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Secara keseluruhan, keempat titik fokus penelitian memberikan dampak sebesar 80,5% bagi performa staf, sementara itu 19,5% dipengaruhi hal lainnya. Selain itu, hasilnya juga menunjukkan bahwasanya perusahaan perlu meningkatkan efektivitas dari penerapan gaya kepemimpinan, mendorong motivasi bagi karyawan, menyusun sistem penghargaan dan retensi yang berkelanjutan. Perusahaan berperan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang baik dan pengembangan karir sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan agar semakin lebih baik. Untuk itu, bagi

penelitian selanjutnya disarankan agar memperluas variabel yang diteliti serta melakukan variasi untuk memperoleh hasil yang lebih reliabel serta relevan dengan dinamika lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, S. N., & Betari, G. S. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Penjualan Produk CV. Primarasa Sejahtera). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 1454–1464.
- Doreen, A. (2023). Employee Retention Strategies and Job Performance in Organizations: A Case of Bishop Stuart University, Mbarara. *American Research Journal of Humanities & Social Science (ARJHSS)*, 06(08), 48–75. <http://196.43.161.24/handle/20.500.12284/568%0Ahttp://196.43.161.24/bitstream/handle/20.500.12284/568/doreen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ebenezer Aritonang, Z. J., Sadalia, I., & Wibowo, R. P. (2018). Study on the effect of leadership style, reward systems, and working conditions on employee work performance (case study of the state plantation of Merbau Pagar, Indonesia). *Munich Personal RePec Archive (MPRA)*, 4(2), 126–135.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297.
- Onika, F., & Priyantono, P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara*.
- Sari, E. M., & Kusdiyanto, K. (2023). Pengaruh Pemberian Reward, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia di Surakarta cabang Purwosari). *VALUE*, 4(1), 73–88.
- Sari, G. D. C., & Putra, R. S. (2019). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal: Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama*, 1(1), 1–26.
- Setyorini, D., & Syahlani, A. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(5), 197–205.
- Suherti, Indrayani, Khaddafi, M., & Titik Windayati, D. (2022). The Effect of Leadership Style, Motivation, Reward and Punishment on Loyalty with Job Satisfaction as Intervening Variable on Employees of PT. Telekomunikasi Selular Sumatra, Central Part. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology*, 1(11), 601–612.
- Suka, S. G. (2022). Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan

- Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 4(2), 12–23.
- Toendan, R. Y. (2022). Pengaruh Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 264–273.
- Usman, I. (2022). Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jesya*, 5(2), 1178–1192. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.717>
- Wahyudiono, M., & Rahmawati, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Punishment Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Selong Lombok Timur. *Jurnal Perbankan Syariah*, 2(2), 58–69.