

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. KARYA AGUNG NAGA GEMILANG MEDAN**

Oleh :

Desman Halawa ¹⁾

Mardiani gulo ²⁾

R.B Napitupulu ³⁾

Jonner Lumban Gaol ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-mail:

desmanhalawa91@gmail.com ¹⁾

mardianigulo03@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Motivation, Work Environment and Employee Compensation on Employee Performance at PT. The Great Work of Naga Gemilang Medan. In this study there are 3 independent variables namely Work Motivation, Work Environment and Employee Compensation and 1 dependent variable namely Employee Performance. The limitations of the problem in this study are work motivation, work environment and employee compensation for Employee Performance. The formulation of the problem is whether Work Motivation affects Employee Performance, whether the Work Environment affects Employee Performance, whether Employee Compensation affects Employee Performance. The hypothesis is that Work Motivation affects Employee Performance, Work Environment affects Employee Performance, Employee Compensation affects Employee Performance, Work Motivation, Work Environment and Employee Compensation together affect Employee Performance. Data Collection Methods are Library Research, Field Research. Analysis Method of Validity Test, Reliability of Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t Test, f Test, and Coefficient of Determination using SPSS 25. Based on the test results that partially affect Work Motivation, Work Environment and Employee Compensation on Employee Performance, a calculated t value of (4.948, 6.364, 1.994 > 1.661) and a significant value of 0.000 < 0.05) can be concluded to have a positive and significant effect on Employee Performance based on the results of the test f count 286.81 > f table 2.699 and have a significant value of 0.000 < 0.05 simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. Based on the value of Determination (R²), 89.7% of the percentage value that affects Employee Performance while the remaining 10.3% Advice given, so that PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan in order to increase Work Motivation, Work Environment and also Employee Compensation because there is a positive influence on Employee Performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee compensation and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan dan 1 variabel dependen yaitu Kinerja

Pegawai. Batasan masalah pada penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi karyawan terhadap Kinerja Pegawai. Rumusan Masalah yaitu apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, apakah Kompensasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis yaitu Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Kompensasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Metode Pengumpulan Data yaitu Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), Penelitian Lapangan (*Field Research*). Metode Analisis Uji Validitas, Reabilitas Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji f, dan Koefisien Determinasi dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial berpengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh nilai t hitung sebesar (4,948, 6,364, 1,994 > 1,661) dan mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil uji f hitung $286,81 > f$ tabel 2,699 dan mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan nilai Determinasi (R^2), Sebesar 89,7% nilai persentase yang mempengaruhi Kinerja Pegawai sedangkan sisanya 10,3% Saran yang diberikan, agar pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan agar meningkatkan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan juga Kompensasi Karyawan karena terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, kompensasi Karyawan dan Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi menjadi lebih berkembang. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut. Sumber daya perusahaan seperti modal dan mesin tidak memberikan hasil optimal apabila tidak didukung sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau

perusahaan. Motivasi kerja menjadi penting karena dengan motivasi kerja setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan fenomena yang diketahui Kinerja Pegawai di PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan ini, akan dilihat dari prestasi kinerja pegawai, tanggung jawab, ketaatan serta kerja sama. Dari hasil pengamatan prestasi kinerja pegawai masih memiliki nilai rendah hal ini disebabkan karena pemberian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai masih kurang optimal, dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga banyak hasil yang belum dicapai dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan target. Suasana lingkungan kerja dalam ruang lingkup perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar para karyawan nyaman dalam bekerja apabila dalam sebuah perusahaan memiliki lingkungan kerja yang tidak bersih atau

situasi udara tidak bagus maka aktivitas pekerjaan pegawai mengganggu, selain itu pemberian kompensasi karyawan atau berupa insentif, dari perusahaan sebuah hasil dari ketaatan, dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan mampu betahan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dalam setiap tugas yang diberikan. Namun demikian pemberian kompensasi karyawan masih tidak sesuai apa yang diharapkan karyawan hal ini disebabkan, karena kinerja pegawai yang kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan?
3. Apakah Kompensasi Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan?
4. Apakah Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan Berpengaruh Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menambah wawasan bagi penulis tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Sebagai bahan masukan bagi Pimpinan Perusahaan tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. MOTIVASI KERJA

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja adalah sebagai energi untuk bekerja dengan efektif. Kondisi psikologis seorang karyawan sangat besar pengaruhnya pada kondisi semangat atau gairahnya dalam bekerja.

Standford (2014:164) menjelaskan bahwa, motivasi kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan memberikan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. kemampuan kecakapan dan keterampilan dari karyawan tidak akan berarti, apa bila mereka tidak mau bekerja keras dengan memberikan kontribusinya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

B. Lingkungan Kerja

Lingkugankerja menurut Sedarmayanti (2015) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Definisi lain mengenai lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016) adalah sebagai segala sesuatu yang di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Wibowo (2014) kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya saja, namun dipengaruhi juga oleh sumber daya lain seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme

kerja yang berlangsung dalam organisasi tersebut”. Seperti apakah lingkungan kerja tersebut memberikan kenyamanan untuk karyawan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antara atasan bawahan maupun sesama rekan kerja.

C. Kompensasi Karyawan

Kompensasi karyawan merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi/ perusahaan kepada pekerja sebagai bentuk imbalan atas segala penggunaan tenaga kerjanya.

Kompensasi karyawan menurut Dessler (2016) adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan terkait apa yang telah dikerjakan oleh karyawan dalam pekerjaannya.

Menurut Andrew F. Sikula dan Rachman (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang berbentuk barang, uang, jasa yang diterima karyawan karena jasa yang diberikannya yang terdiri atas gaji, insentif, *benefit* dan *service*.

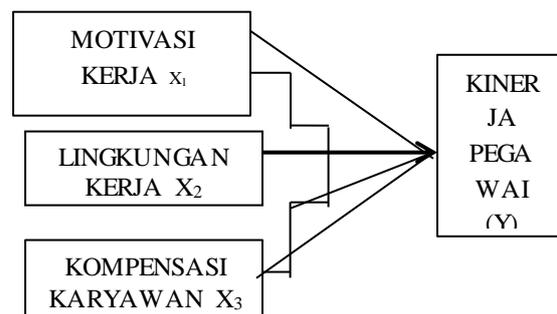
D. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Priadana dan Ruswandi (2013) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dihasilkan dari suatu periode waktu tertentu dalam satu periode waktu tertentu juga merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2014) kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja menurut Kasmir (2016) adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam kinerja terkandung bahwa kinerja adalah hasil kerja serta perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun”. Kemudian kinerja dapat di ukur dari kemampuannya menyelesaikan tuggas yang diberikan. Digunakan beberapa indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu : kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antara perseorangan. Seseorang harus mempunyai hasil kerja yang dapat dicapai di dalam sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai dengan aturan, moral dan etika.

Kerangka Berpikir



Sumber : Diolah Penulis (2023)

Hipotesis

- H1: Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.
- H3: Kompensasi Karyawan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Agung Naga Gemilang Medan.
- H3: Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi karyawan

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.

3. METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian, lokasi penelitian yang dipilih sebagai objek penelitian adalah PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan Yang Berlokasi di Jl. Pandu No 38 Medan Kec. Medan kota Sumatera Utara. Bulan Mei 2023 sampai dengan Bulan Agustus 2023.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di PT. Karya agung naga gemilang medan yang berjumlah 100 orang dan kemudian seluruh jumlah populasi dijadikan sampel.

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden. Data primer dapat diperoleh melalui penelitian lapangan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda. Uji yang dilakukan adalah uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas,. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (secara parsial) uji f (secara simultan) dan uji determinasi R².

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	60	60.0	60.0	60.0
	PEREMPUAN	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>26	25	25.0	25.0	25.0
	26-35	23	23.0	23.0	48.0
	36-50	52	52.0	52.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SM A	20	20.0	20.0	20.0
	D3	26	26.0	26.0	46.0
	S1	54	54.0	54.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

B. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No Butir	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,864	0,654	Valid
2	X1.2	0,860	0,654	Valid
3	X1.3	0,860	0,654	Valid
4	X1.4	0,855	0,654	Valid
5	X1.5	0,908	0,654	Valid
6	X1.6	0,875	0,654	Valid
7	X1.7	0,863	0,654	Valid
8	X1.8	0,860	0,654	Valid
9	X1.9	0,860	0,654	Valid
10	X1.10	0,855	0,654	Valid
11	X2.1	0,790	0,654	Valid
12	X2.2	0,793	0,654	Valid
13	X2.3	0,846	0,654	Valid
14	X2.4	0,792	0,654	Valid
15	X2.5	0,772	0,654	Valid
16	X2.6	0,765	0,654	Valid
17	X2.7	0,767	0,654	Valid
18	X2.8	0,761	0,654	Valid
19	X2.9	0,762	0,654	Valid
20	X2.10	0,771	0,654	Valid
21	X3.1	0,904	0,654	Valid
22	X3.2	0,826	0,654	Valid
23	X3.3	0,825	0,654	Valid

24	X3.4	0,819	0,654	Valid
25	X3.5	0,843	0,654	Valid
26	X3.6	0,826	0,654	Valid
27	X3.7	0,825	0,654	Valid
28	X3.8	0,819	0,654	Valid
29	Y1	0,770	0,654	Valid
30	Y2	0,855	0,654	Valid
31	Y3	0,750	0,654	Valid
32	Y4	0,748	0,654	Valid
33	Y5	0,752	0,654	Valid
34	Y6	0,745	0,654	Valid
35	Y7	0,751	0,654	Valid
36	Y8	0,761	0,654	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Program SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Maka semua instrumen variabel pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

2. Reabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas

No Butir	Butir	Cronbach's Alpha	kesimpulan
1	X1.1	0.950	Reliabel
2	X1.2	0.950	Reliabel
3	X1.3	0.950	Reliabel
4	X1.4	0.950	Reliabel
5	X1.5	0.954	Reliabel
6	X1.6	0.952	Reliabel
7	X1.7	0.950	Reliabel
8	X1.8	0.950	Reliabel

9	X1.9	0.950	Reliabel
10	X1.10	0.950	Reliabel
11	X2.1	0.952	Reliabel
12	X2.2	0.952	Reliabel
13	X2.3	0.955	Reliabel
14	X2.4	0.952	Reliabel
15	X2.5	0.950	Reliabel
16	X2.6	0.950	Reliabel
17	X2.7	0.950	Reliabel
18	X2.8	0.950	Reliabel
19	X2.9	0.950	Reliabel
20	X2.10	0.951	Reliabel
21	X3.1	0.955	Reliabel
22	X3.2	0.950	Reliabel
23	X3.3	0.953	Reliabel
24	X3.4	0.952	Reliabel
25	X3.5	0.952	Reliabel
26	X3.6	0.953	Reliabel
27	X3.7	0.950	Reliabel
28	X3.8	0.950	Reliabel
29	Y.1	0.951	Reliabel
30	Y.2	0.956	Reliabel
31	Y.3	0.950	Reliabel
32	Y.4	0.950	Reliabel
33	Y.5	0.950	Reliabel
34	Y.6	0.950	Reliabel
35	Y.7	0.950	Reliabel
36	Y.8	0.951	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS (2023)

pada tabel membuktikan bahwa nilai seluruh *Cronbach's Alpha* setiap variabel diatas 0,70, karena nilai *Cronbach's Alpha*>0,70. maka instrumen kuesioner dinyatakan handal (reliabel).

C. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08868177

Most Extreme Differences	Absolute Positive	.075
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c

Sumber : hasil pengolahan program SPSS (2023) a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan data pada tabel terlihat data berdistribusi normal karena nilai *Kolmogrov-Smirnov* variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,075 dengan nilai signifikansi sebesar 0,187 dimana angka diatas tingkat signifikansi 0,05 atau 5% atau nilai *Asympy. Sig (2-tailed)* >0,05 (0,187>.0,05).

2. Uji Heterokedasitas

Tabel 7 Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	0,291	1,311	0,222	0,825
	MotivasiKerja	0,284	0,057	0,383	4,948
	Lingkungan Kerja	0,416	0,065	0,498	6,364
	KompensasiKaryawan	0,123	0,062	0,109	1,994

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi (sig) diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala herokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	0,174	5,733
	Lingkungan Kerja	0,171	5,849
	Kompensasi Karyawan	0,352	2,843

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : hasil olahan spss (2023)

Ketiga variabel independen yakni Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kompensasi Karyawan (X₃) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas dan sah untuk digunakan.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,291	1,311		0,222	0,825
	Motivasi Kerja	0,284	0,057	0,383	4,948	0,000
	Lingkungan Kerja	0,416	0,065	0,498	6,364	0,000
	Kompensasi Karyawan	0,123	0,062	0,109	1,994	0,049

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Model persamaan regresi linear berganda dari hasil SPSS 25 tersebut yaitu *Unstandardized Coefficients* adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,291 + 0,284X_1 + 0,416X_2 + 0,123X_3$$

Menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta a sebesar 0,291 artinya jika (X₁), (X₂) dan (X₃) nilainya adalah (0) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) nilainya 0,291
2. Nilai b₁ koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,284 menyatakan bahwa apabila Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,284 satuan.
3. Nilai b₂ koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,416 menyatakan bahwa apabila Lingkungan Kerja meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,416 satuan
4. Nilai b₃ nilai koefisien regresi kompensasi karyawan sebesar 0,123

menyatakan bahwa apabila Kompensasi Karyawan meningkat satu satuan, maka kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,123 satuan.

Dari hasil analisis regresi linear berganda dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kompensasi Karyawan (X₃) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

E. Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,291	1,311		0,222	0,825
	Motivasi Kerja	0,284	0,057	0,383	4,948	0,000
	Lingkungan Kerja	0,416	0,065	0,498	6,364	0,000
	Kompensasi Karyawan	0,123	0,062	0,109	1,994	0,049

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Jadi berdasarkan hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kompensasi Karyawan (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan dapat dilihat bahwa variabel yang

paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan adalah Lingkungan Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,364 dibandingkan dengan nilai t_{hitung} Motivasi Kerja yang memperoleh nilai sebesar 4,948 dan juga nilai t_{hitung} Kompensasi Karyawan memperoleh nilai sebesar 1,994.

2. Uji f

Tabel 11 Uji f (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1052,302	3	350,767	28,681	,000 ^b
	Residual	117,338	96	1,222		
	Total	1169,640	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Dari hasil uji regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 286,81 > nilai F_{tabel} 2,699 dengan nilai signifikansi (sig) 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan, secara bersama-

sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.949 ^a	.900	.897	110.556	1.887
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Karyawan					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,949$. Untuk mengetahui besarnya variasi dari Kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,897. Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan sebesar 89,7% dan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak ikut dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil persamaan diperoleh $Y = 0,291 + 0,28X_1 + 0,416X_2 + 0,123X_3$. Dengan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 0,291, secara sistematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan bernilai 0, maka nilai Kinerja Pegawai memiliki nilai 0,291.
2. Berdasarkan uji hasil uji t parsial, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk Motivasi Kerja (X_1) = 4,948 > 0,654, Lingkungan Kerja (X_2) = 6,364 > 0,654 dan Kompensasi Karyawan (X_3) = 1,994 > 0,654 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.
3. Hasil uji F simultan menjelaskan nilai F_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan adalah 286,81 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, nilai F_{tabel} pada signifikan $\alpha = 0,05$ adalah 2,699 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ (286,81 > 2,699) dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$.
4. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi (R^2) nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,897 = 89,7 % sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ariyadin dan Lenny Cristina Nawangsari, (2018). Pengaruh Motivasi Displin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ, Jakarta Barat. *Jurnal Siasat Bisnis* Vol. 22 No.2 Hal.111
- Afian, (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cenara Production Surabaya *Journal dan Riset Management* Vol 04, 2015.
- Edhi Prasetyo, (2012). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Riyadi Palace Hotel Disukarta
- Florida Dessy Putri Sannudin, (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa.
- Febri Triningsi, (2014). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera pelalawa.
- Fauziah, L. (2013). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis, Studi Pada Karyawan PT. Nadira Prima, Semarang
- Gali Rakasiwi, (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Plisi Pamong Praja Kabupaten Karangayar).
- Heri Supriyanto dan M. Djudi Mukzam. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Haryanti, dudung juhana, (2013) Pengaruh Motivasi, Displin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi.
- Imam Ghozali, (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS,(Semarang : Badan Penerbit UNDIP).
- Kasmir, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Murtiyoko, H. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical).
- Nasrul, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro
- Rahmawati, S. dan Suparta W.G. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali Penida E- Jurnal Universitas Udayana.
- Sedarmayanti, (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung:PT. Refika Adiriama.
- Wirawan, (2015). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik kepuasan kerja pegawai di sekretariat terhadap daerah kota denpasar, e, jurnal manajemen

unud. Vol. 4 no 10. 2015:3017-3062. ISSN: 2302-8912.

Yuliyanto, (2015), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Kerajinan Gerabah Desa Kasongan Bantul Yogyakarta.

Yahya, (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Putra Jaya Semarang Diponegoro.

Zaitinnor, (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol.2 Maret 2015, Hal 247-266.