

# Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Saptakarsa Prima

Erika Novianti<sup>1)\*</sup>, Andy<sup>2)</sup>

<sup>1/2)</sup> Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>erikanovianti12@gmail.com

<sup>2)</sup>andy.andy@ubd.ac.id

Jejak Artikel:

Dikirim 16 Desember 2024;  
Revisi 3 Januari 2024;  
Diterima 8 Januari 2024;  
Tersedia online 01 Februari 2024

*Keywords: {use 4-6 keywords}*

Motivasi Kerja  
Lingkungan Kerja  
Kompensasi  
Kinerja Karyawan

## Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Saptakarsa Prima. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuesioner. Analisis yang penulis gunakan di dalam skripsi ini adalah metode kuantitatif, penulis melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan: hasil uji regresi linear berganda  $Y = 9,908 + 0,276 X_1 + 0,265 X_2 + 0,238 X_3 + e$ . Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial.

## I. PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan semakin ketat, setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik diantara perusahaan lain dan bersaing. Oleh karena itu, keadaan tersebut menuntut perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kompetensi dalam segala bidang dengan memberikan hasil kerja yang maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas sebagai modal utama untuk merencanakan, mengelola, mengarahkan dan mengerjakan sistem yang ada di perusahaan.

Manajemen SDM perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu hal yang selalu ditekankan kepada para karyawan adalah meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan agar produksi atau jasa yang diberikan lebih baik dibandingkan kompetitor lain.

Karyawan yang memiliki keahlian berperan sangat penting sebagai tenaga kerja manusia yang mempunyai kualitas dan kuantitas sangat berarti bagi perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan dan membantu perusahaan bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Salah satu dampak dari peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi. Seorang karyawan yang tinggi motivasi kerjanya maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan keinginan untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat menyelesaikan semua tugasnya dengan baik. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki motivasi, maka mereka akan menjadi malas dan kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja sehingga menyebabkan kinerja perusahaan menurun.

Memberikan motivasi kerja kepada karyawan sangatlah penting karena dengan adanya motivasi kinerja karyawan akan meningkat (Wijaya & Andy, 2023) Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja pada setiap karyawannya. Kurang atau tidak adanya motivasi kerja dalam bekerja akan

mengakibatkan menurunnya kinerja setiap karyawan, dan setiap karyawan tidak akan bekerja sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan dan kerugian bagi perusahaan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja. Perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja di dalam perusahaan karena lingkungan kerja merupakan salah satu unsur penting yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana lingkungan sekitar tempat kerja akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan, dimana hal ini akan mendorong para karyawan untuk bekerja secara maksimal, sehingga produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan dengan baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Keadaan lingkungan kerja yang tidak sehat dan kurang baik dapat mengharuskan penggunaan lebih banyak tenaga dan waktu, sehingga menghambat pencapaian rancangan sistem kerja yang efisien. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wardana et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari cara pemimpin memotivasi karyawan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan.

Kompensasi juga tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimana kompensasi kerja merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ketika melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Trisna & Guridno, 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika karyawan mendapatkan kompensasi yang layak dan sepadan dengan jerih payahnya, maka hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan, dimana karyawan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dan membuat perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika imbalan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak memadai, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan bekerja dengan penuh semangat sehingga kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih maksimal.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Motivasi Kerja**

Menurut Siagian dalam (Murti & Mutmainah, 2022) menyatakan bahwa, motivasi kerja adalah faktor yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Edwin B Flippo dalam (Saputra, 2022) menyatakan bahwa, motivasi adalah kemampuan untuk mengarahkan karyawan dan organisasi agar mereka bekerja dengan sukses, sehingga tercapai keinginan para karyawan dan tujuan organisasi secara bersamaan, menurut Marihot dalam (Soejarminto & Hidayat, 2023) menyatakan bahwa, motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk terlibat dalam suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Andy & Made, 2019) menyatakan bahwa, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki. Menurut Sofyandi dalam (Ariani et al., 2020) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Menurut (Aris Munandar et al., 2022) menyatakan bahwa, lingkungan kerja merupakan semua fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar karyawan saat mereka sedang menjalankan tugas-tugas pekerjaan, yang memiliki potensi untuk mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut”.

### **Kompensasi**

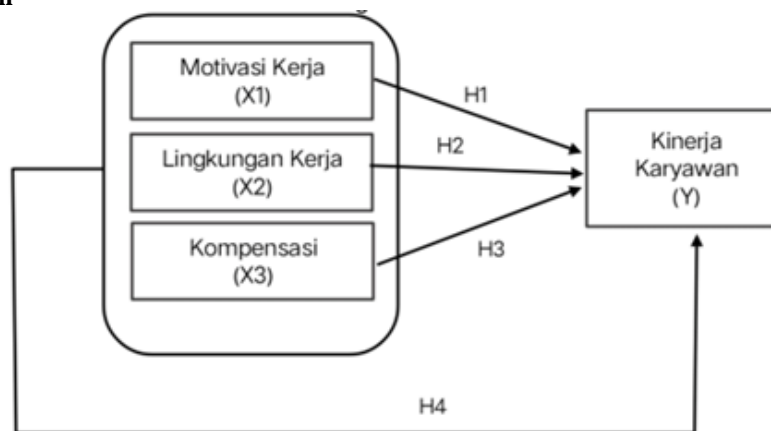
Menurut (Putri & Antoni, 2021) mengatakan bahwa, kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang, barang-barang secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nurcahyo dalam (Lumiling et al., 2023) mengatakan bahwa, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan startegis usaha Perusahaan”. Menurut (Setia & Andy, 2022) mengatakan

bahwa, kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil setiap tanggung jawab yang telah diselesaikannya”.

### Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai dan Basri dalam buku (Sudaryo et al., 2018) mengatakan bahwa, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mangkunegara dalam (Wardana et al., 2022) mengatakan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Sari et al., 2023) mengatakan bahwa, kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian yang diperoleh seorang pegawai selama proses penyelesaian beban kerja dengan rentetan waktu yang sudah ditentukan..

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

### Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Saptakarsa Prima.

H2: Diduga Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Saptakarsa Prima.

H3: Diduga Kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Saptakarsa Prima.

H4: Diduga Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Saptakarsa Prima.

## III. METODE

### Jenis Penelitian

Dapat diketahui dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang diterapkan dalam sebuah penelitian terhadap populasi dan sampel melalui hasil dari pengisian kuesioner yang kemudian dapat dilakukan analisis dengan menggunakan statistik (Sugiyono, 2019: 16).

### Populasi dan Sampel

Populasi ialah wilayah umum yang memiliki karakteristik tersendiri yang kemudian dapat diambil kesimpulannya oleh peneliti, populasi ini terdiri atas objek maupun subjek tertentu (Siyoto, 2015: 63). Peneliti dapat mengambil populasi dari karyawan PT. Saptakarsa Prima. Sampel ialah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang perlu untuk diamati (Priadana & Sunarsi, 2021: 159). Disebabkan populasi yang tidak terbatas dan sangat besar, secara otomatis populasi tersebut tidak dapat diketahui.

Peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{135}{1 + 135(0,05)^2}$$

Dapat diketahui dari perhitungan jumlah responden diatas terkait hasil yang mampu didapatkan yaitu sebanyak 100,29 orang, maka dapat dipermudah dengan melakukan pembulatan jumlah menjadi 100 responden. Alasan melakukan pembulatan ini karena pada penelitian yang dilakukan setidaknya penulis harus memperoleh jumlah sampel minimal 100 orang

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner yang disebarakan melalui google form. Penyebaran kuesioner ini akan diterapkan kepada responden PT. Saptakarsa Prima melalui pengukuran dengan skala ordinal, yang bermaksud untuk mengukur pendapat, pandangan, maupun sikap dari seseorang terhadap suatu kejadian tertentu (Sugiyono, 2019: 146). Kemudian dapat diketahui bagan dari rasio likert digunakan untuk menghitung jawaban responden pada kuesioner.

**Tabel 1. Operasional Variabel**

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Motivasi Kerja (X1)	Indikator Motivasi	1. Tantangan
		2. Tanggung jawab
		3. Prestasi kerja
		4. Posisi dalam kelompok
		5. Kesempatan untuk kekuasaan
		6. Penghargaan
		7. Hubungan baik dengan organisasi
		8. Kerja sama
		9. Hubungan baik dengan karyawan
		10. Kekuatan
Sumber: McClelland dan Veithzal yang di kutip (Muna & Isnowati, 2022)		
Lingkungan Kerja (X2)	Indikator Lingkungan Kerja	1. Pencahayaan di tempat kerja
		2. Suhu udara di tempat kerja
		3. Sirkulasi udara di tempat kerja
		5. Ruang gerak
		6. Penataan ruang kerja
		7. Kebersihan dalam lingkungan kerja
		8. Kebisingan di tempat kerja
		8. Tata warna
		9. Hubungan baik dengan rekan kerja
		10. Sistem keamanan dalam bekerja
Sumber: Serdamayanti yang di kutip (Hustia, 2020)		
Kompensasi (X3)	Indikator Kompensasi	1. Gaji
		2. Upah
		3. Komisi
		4. Persyaratan Jabatan
		5. Insentif
		6. Cuti
		7. Balas Jasa
		8. Jaminan Kesehatan
		9. Tunjangan Hari Raya
		10. Pemenuhan Kebutuhan
Sumber: Pudjo Wibowo yang di kutip (Efendi & Widiyanto, 2022)		
Kinerja (Y)	Indikator Kinerja	1. Kualitas
		2. Kuantitas
		3. Ketepatan waktu

		4. Efektifitas
		5. Komitmen Organisasi
		6. Hasil Kerja
		7. Pengetahuan Pekerjaan
		8. Inisiatif
		9. Sikap
		10. Disiplin waktu dan absensi
Sumber: Bernardin dan Russel yang di kutip (Harahap & Tirtayasa, 2020)		

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi kuesioner sebagai indikator variabel. Sugiyono (2019) menekankan bahwa suatu pernyataan dianggap reliabel jika nilai koefisien Cronbach's Alpha melebihi 0,6. Selain itu, uji asumsi klasik melibatkan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk memeriksa distribusi variabel dalam model regresi, dengan nilai signifikansi di bawah 5% menunjukkan ketidaknormalan distribusi. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi korelasi antar variabel dengan memperhatikan nilai toleransi dan VIF. Model dianggap bebas dari multikolinearitas jika toleransi > 0,10 dan VIF < 10. Sementara itu, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan homogenitas varians dalam regresi, dengan tingkat signifikansi variabel di atas 0,05 menunjukkan ketidakberlanjutan heteroskedastisitas. Pada tahap pengaruh, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel independen dan dependen, sedangkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur kontribusi variabel bebas terhadap model regresi. Selain itu, uji hipotesis parsial (uji T) dan simultan (uji F) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen secara parsial dan simultan, dengan menetapkan tingkat signifikansi 0,05 sebagai acuan. Dengan menjalankan uji ini, penelitian ini dapat menyimpulkan validitas dan reliabilitas data, pemenuhan asumsi klasik, serta pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara holistik.

#### IV. HASIL

##### Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

**Tabel 2. Reliability Statistics**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	10

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,827 dengan 10 butir pernyataan. Dengan nilai Cronbach's Alpha 0,827 > 0,60 sehingga variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 3. Validitas Motivasi Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa puas ketika berhasil mengatasi tantangan dalam pekerjaan.	38.45	16.533	.519	.812
Saya selalu berusaha untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	38.31	17.145	.550	.809
Saya merasa senang ketika menerima pujian atau pengakuan atas prestasi kerja saya.	38.57	16.833	.472	.817
Saya merasa senang ketika bisa berperan aktif dalam tim.	38.40	16.384	.571	.806
Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.	38.35	16.957	.571	.806
Mendapatkan penghargaan atas hasil kerja saya membuat saya merasa dihargai di tempat kerja.	38.22	17.446	.479	.815

Saya merasa perusahaan memberikan dukungan yang cukup terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	38.44	16.390	.478	.818
Saya merasa senang ketika bekerja sama dengan tim yang kompak dan solid.	38.17	16.789	.652	.800
Saya merasa memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja saya.	38.08	18.600	.364	.825
Saya memilih untuk berperilaku baik dalam melakukan setiap pekerjaan yang saya terima.	38.14	16.909	.526	.810

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Tabel Item- Total Statistics menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 10 pernyataan.
2. Nilai dari r tabel dapat ditentukan dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom = df*) jumlah responden dikurangi 2 atau  $100 - 2 = 98$  dengan tingkat signifikan 5% atau 0.05, maka besaran rtabelnya sebesar 0,1966.
3. Jika dibandingkan dengan nilai Corrected Item- Total Correlation (rhitung) dari semua item pernyataan tentang Motivasi Kerja menunjukkan hasil yang lebih besar dari rtabel, yaitu sebesar 0,1966 artinya semua item pernyataan mengenai Motivasi Kerja dikatakan valid.
4. Jika dilihat dari nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, artinya semua item pernyataan sudah reliabel.

#### Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel 4. Reliability Statistics**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,763 dengan 10 butir pernyataan. Dengan nilai Cronbach's Alpha  $0,763 > 0,60$  sehingga variabel lingkungan kerja kerja dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 5. Validitas Lingkungan Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penerangan ditempat kerja saya sudah cukup baik.	38.33	12.163	.500	.734
Saya bisa beradaptasi dengan suhu udara di tempat kerja dengan baik.	38.42	12.650	.403	.746
Sirkulasi udara di tempat kerja baik dan cukup untuk menjaga kualitas udara.	38.56	12.532	.317	.758
Ukuran ruangan kerja sudah memadai untuk peralatan dan kebutuhan pekerjaan saya.	38.54	12.089	.463	.738
Penempatan alat – alat perlengkapan produksi sudah sesuai dengan kebutuhan kerja.	38.48	12.212	.462	.739
Tingkat kebersihan tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi saya.	38.69	11.933	.372	.752
Kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu produktivitas saya.	38.61	11.675	.473	.736
Tempat kerja saya memiliki suasana yang nyaman.	38.50	12.212	.468	.738

Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di lingkungan kerja saya.	38.63	11.852	.377	.752
Sistem keamanan di tempat kerja sudah cukup aman.	38.44	11.946	.484	.735

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25.0

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa

1. Tabel Item- Total Statistics menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 10 pernyataan.
2. Nilai dari r tabel dapat ditentukan dengan ketentuan tingkat kepercayaan ( $\text{degree of freedom} = df$ ) jumlah responden dikurangi 2 atau  $100 - 2 = 98$  dengan tingkat signifikan 5% atau 0.05, maka besaran r tabelnya sebesar 0,1966.
3. Jika dibandingkan dengan nilai Corrected Item- Total Correlation (rhitung) dari semua item pernyataan tentang Lingkungan Kerja menunjukkan hasil yang lebih besar dari r tabel, yaitu sebesar 0,1966 artinya semua item pernyataan mengenai Lingkungan Kerja dikatakan valid.
4. Jika dilihat dari nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, artinya semua item pernyataan sudah reliabel.

### Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Kompensasi (X3)

**Tabel 6. Reliability Statistics**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,867 dengan 10 butir pernyataan. Dengan nilai Cronbach's Alpha  $0,867 > 0,60$  sehingga variabel kompensasi dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 7. Validitas Kompensasi**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaji yang dibayarkan tepat waktu.	38.72	19.517	.526	.859
Saya selalu mendapatkan gaji yang layak dan sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan.	38.87	18.660	.608	.853
Gaji pokok yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari.	38.96	18.402	.547	.859
Perusahaan memberikan uang lembur yang layak.	38.87	19.124	.570	.856
Saya senang karena perusahaan memberikan bonus makanan dan minuman sebagai bentuk penghargaan saat saya lembur.	38.95	17.604	.634	.851
Saya mendapatkan cuti libur yang saya butuhkan dari perusahaan.	38.75	18.129	.659	.848
Jenis dan sifat pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompensasi yang diterima.	38.76	19.538	.460	.864
Saya mendapatkan tunjangan kesehatan yang saya perlukan dari perusahaan.	38.69	19.105	.616	.853
Saya mendapat tunjangan hari raya yang sayabutuhkan dari perusahaan.	38.56	19.340	.597	.854

Kompensasi yang diterima sesuai dengan perjanjian kerja.	38.59	18.992	.647	.851
----------------------------------------------------------	-------	--------	------	------

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25.0

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Tabel Item- Total Statistics menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 10 pernyataan.
2. Nilai dari r tabel dapat ditentukan dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom = df*) jumlah responden dikurangi 2 atau  $100 - 2 = 98$  dengan tingkat signifikan 5% atau 0.05, maka besaran rtabelnya sebesar 0,1966.
3. Jika dibandingkan dengan nilai Corrected Item- Total Correlation (rhitung) dari semua item pernyataan tentang Kompensasi menunjukkan hasil yang lebih besar dari rtabel, yaitu sebesar 0,1966 artinya semua item pernyataan mengenai Kompensasi dikatakan valid.
4. Jika dilihat dari nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, artinya semua item pernyataan sudah reliabel.

### Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 8. Reliability Statistics**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel 7 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,846 dengan 10 butir pernyataan. Dengan nilai Cronbach's Alpha  $0,846 > 0,60$  sehingga variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 9. Validitas Kinerja Karyawan**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja dengan kualitas terbaik.	38.90	16.677	.529	.833
Saya berhasil menyelesaikan tugas sehari-hari dengan jumlah yang diharapkan.	38.92	16.175	.602	.826
Saya merasa bahwa saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.	39.04	17.109	.367	.848
Saya merasa bahwa cara kerja saya sudah efektif dalam mencapai target produksi.	38.97	16.272	.565	.829
Saya merasa terikat untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang panjang.	39.07	15.520	.601	.826
Target kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada saya berhasil tercapai.	38.99	16.131	.569	.829
Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang pekerjaan saya.	38.87	16.741	.544	.832
Saya selalu berusaha membantu rekan kerja jika ada yang membutuhkan.	38.88	15.682	.734	.815
Saya merasa hubungan antar rekan kerja sangat baik di perusahaan.	38.87	16.821	.493	.836
Saya selalu datang tepat waktu dan jarang absen dari pekerjaan.	38.83	16.587	.464	.839

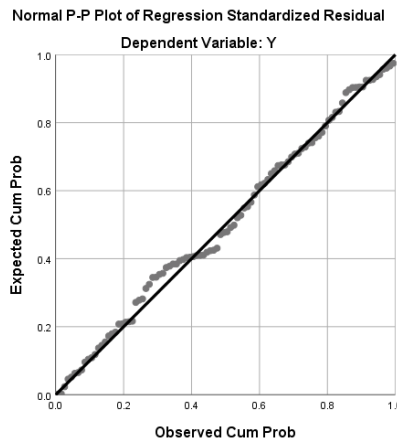
Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25.0



Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Tabel Item- Total Statistics menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 10 pernyataan.
2. Nilai dari r tabel dapat ditentukan dengan ketentuan tingkat kepercayaan (degree of freedom = df) jumlah responden dikurangi 2 atau  $100 - 2 = 98$  dengan tingkat signifikan 5% atau 0.05, maka besaran r tabelnya sebesar 0,1966.
3. Jika dibandingkan dengan nilai Corrected Item- Total Correlation (rhitung) dari semua item pernyataan tentang Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang lebih besar dari r tabel, yaitu sebesar 0,1966 artinya semua item pernyataan mengenai Kinerja Karyawan dikatakan valid.
4. Jika dilihat dari nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, artinya semua item pernyataan sudah reliabel.

### Uji Normalitas



**Gambar 2. Hasil Uji normal p-plot regresi**

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Dari gambar 2. di atas menunjukkan hasil data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka disimpulkan model regresi yang baik karena memenuhi asumsi normalitas data atau mendekati normal.

**Tabel 10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60148140
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.050
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov

diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

**Uji Multikoleniaritas**

**Tabel 11. Uji Multikoleniaritas**

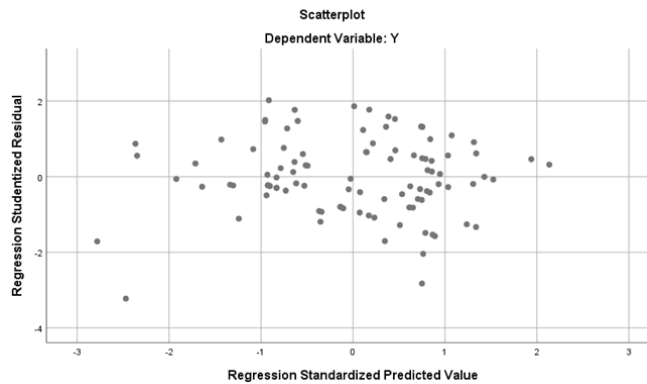
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.621	1.611
	X2	.913	1.095
	X3	.623	1.606

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas, terlihat nilai dari Tolerance Value lebih besar dari > 0,10 dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) lebih kecil dari <10.00 untuk setiap variabel, yang ditunjukan oleh nilai tolerance pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0.621, Lingkungan Kerja (X2) 0.913 dan Kompensasi (X3) sebesar 0.623. Sedangkan nilai VIF untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 1.611, Lingkungan Kerja (X2) 1.095 dan Kompensasi (X3) sebesar 1.606. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas sehingga data penelitian baik digunakan dalam model regresi.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber : Hasil olah data SPSS 25.0

Berdasarkan pada gambar 2 grafik Scatterplott diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik bertebaran bebas diatas dan dibawah angka 0 (nol), sehingga dapat dipastikan bahwa model tersebut tidak memiliki atau terbebas dari masalah heterokedastisitas.

**Analisis Regresi Linier berganda**

**Tabel 12. Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.908	4.928		2.010	.047
	X1	.276	.103	.281	2.685	.009
	X2	.265	.101	.227	2.631	.010
	X3	.238	.097	.256	2.447	.016

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Adapun persamaan yang dapat dilihat dari tabel 4. Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,908 + 0,276 X1 + 0,265 X2 + 0,238 X3 + e$$

Maka kesimpulan yang diperoleh :

1. Nilai Constant 9,908 yaitu mengartikan bahwa jika variabel bebas (motivasi kerja, lingkungan kerja kompensai) bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan pasti bernilai 9,908.
2. Nilai koefisien dari variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 0,276 atau 276%. Ini memperlihatkan bahwa variabel independent X1 pada setiap kenaikan 1%, akan mengakibatkan kenaikan variabel Y sebesar 0,276.
3. Nilai koefisien dari variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,265 atau 265%. Ini memperlihatkan bahwa variabel independent X2 pada setiap kenaikan 1%, akan mengakibatkan kenaikan variabel Y sebesar 0,265.
4. Nilai koefisien dari variabel Kompensasi (X3) adalah sebesar 0,238 atau 238%. Ini memperlihatkan bahwa variabel independent X3 pada setiap kenaikan 1%, akan mengakibatkan kenaikan variabel Y sebesar 0,238.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 13. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 <sup>a</sup>	.347	.327	3.657
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Berdasarkan hasil pengujian data tersebut maka bisa disimpulkan bahwa Adjusted R Square adalah 0,327 yang memiliki arti yaitu variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 34% dan sisanya sebesar 66% tidak termasuk dalam pengujian ini.

**Uji t (Uji secara parsial)**

**Tabel 14. Uji t Motivasi kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	22.499	3.688		6.101	.000
	X1	.488	.086	.496	5.662	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Berdasarkan hasil pada tabel, variabel X1 (Motivasi Kerja) memiliki nilai sebesar 5,662 > 1.98498 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X1 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

**Tabel 15. Uji t Lingkungan kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	24.848	4.710		5.276	.000
	X2	.430	.110	.369	3.925	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Berdasarkan hasil pada tabel, variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai sebesar  $3,925 > 1,98498$  dengan nilai signifikan  $0,000 > 0,05$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

**Tabel 16. Uji t Kompensasi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.804	3.565		6.678	.000
	X3	.452	.082	.485	5.491	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Berdasarkan hasil pada tabel, variabel X3 (Kompensasi) memiliki nilai sebesar  $5,491 > 1,98498$  dengan nilai signifikan  $0,000 > 0,05$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X3 (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

#### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 17. ANOVA**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	683.144	3	227.715	17.024	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1284.096	96	13.376		
	Total	1967.240	99			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui nilai Fhitung yaitu sebesar 17,024 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan nilai Fhitung  $17,024 > F$  tabel 2,70 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Saptakarsa Prima, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Saptakarsa Prima adalah sebagai berikut: motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Saptakarsa Prima sebagian besar kuesioner yang disebarkan kepada 100 orang responden menyatakan setuju. Hal tersebut dilihat dari hasil uji parsial variabel Motivasi Kerja nilai thitung  $5,662 >$  nilai ttabel  $1,98498$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Saptakarsa Prima sebagian besar kuesioner yang disebarkan kepada 100 orang responden menyatakan setuju. Hal tersebut dilihat dari hasil uji parsial variabel Lingkungan Kerja nilai thitung  $3,925 >$  nilai ttabel  $1,98498$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Saptakarsa Prima sebagian besar kuesioner yang disebarkan kepada 100 orang responden menyatakan setuju. Hal tersebut dilihat dari hasil uji parsial variabel Kompensasi nilai thitung  $5,491 >$  nilai ttabel  $1,98498$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Saptakarsa Prima. Hal

tersebut dilihat dari hasil uji simultan nilai Fhitung 17,024 > Ftabel 2,70 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho4 ditolak dan Ha4 diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andy, & Made, I. A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia*. 2, 31.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., Tanjung, R., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Kepulauan, R. (2020). THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. SUPER BOX INDUSTRIES. *DIMENSI*, 9(1), 74–86.
- Aris Munandar, P., Motivasi, P., Kerja, L., Kerja, D., Suprayitno, ), Sunarso, ), Program, ), Manajemen, S., Ekonomi, F., Slamet, U., & Surakarta, R. (2022). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG SRAGEN. In *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* (Vol. 22, Issue 1).
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi* (E. S. Suharsi, Ed.). Salemba Empat.
- Febrina, W., Arif, Marbun, N. J., Mesra, T., & Yusrizal. (2022). *Metodologi Penelitian di Bidang Teknik* (T. Yuliyanti, Ed.; 1st ed.). Deepublish Publisher.
- Herlinah, D. A. U., & Andy. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas. *NIKAMABI: JURNAL EKONOMI & BISNIS*, 2(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ga>
- Lumiling, F., Kejo, C., & Taroreh, R. N. (2023). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA FRESHMART DEPARTMENT STORE BAHU). *Jurnal EMBA*, 11(1), 236–247.
- Murti, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(2).
- Putri, D. G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, Bisnis*, 2(3).
- Saputra, R. A. K. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BTM Mulia. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2).
- Sari, A. D., Alvyoga, I., & Simanjuntak, H. V. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang*. 10(2).
- Setia, A. D., & Andy. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia*. 1, 3.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang*. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang, Ed.; 1st ed.). CV ANDI OFFSET.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Wardana, F., Yusuf, T., & Arrywibowo, I. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) CABANG BALIKPAPAN*.
- Wijaya, B. O., & Andy. (2023). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*. 3(1).