

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANUGERAH MITRA KONTRUKSI KABUPATEN KEDIRI

Moh Dafiin Nurolis¹
Universitas Islam Kediri Kediri
E-mail: mohdafiqinnurolis@gmail.com

Rafikhen Novia Ayuanti²
Universitas Islam Kediri Kediri
E-mail : rafikhein@uniska-kediri.ac.id

Abstract : The problem that is the focus of this research is the problem of work motivation, work environment, work compensation and employee performance variables. The company population in the company CV.Anugerah Mitra Kontruksi Kediri Regency is 35 people, 34 people are sampled without including 1 person who acts as a director. The sampling technique uses a saturated sampling approach. The data analysis technique used in this study is the instrument test of validity and reliability, multiple linear regression test, classical assumption test and partial hypothesis testing tested by t test while the simultaneous hypothesis is tested by F test. The results of this study obtained a regression of $Y = 13.979 + 1 0.815 + 2 4.074 - 3 4.293 + 0$ With these results it can be explained that work motivation has a partially significant effect on employee performance, this can be seen from the significant value of t of $0.00 < 0.05$. The work environment has a partially significant effect on employee performance, this can be seen from the significant value of t of $0.017 < 0.05$. Work compensation has a partially significant effect on employee job satisfaction at CV.Anugerah Mitra Kontruksi Kediri Regency, this can be seen from the significant value of t of $0.011 < 0.05$. Simultaneously work motivation, work environment, and work compensation have a significant influence on employee performance, this can be seen from the significant F value of $0.000 < 0.05$

Keywords : Work Motivation, Work Environment, Work Compensation, Employee Performance

Abstrak. Masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah masalah variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi kerja dan kinerja karyawan. Populasi perusahaan diperusahaan CV.Anugerah Mitra Kontruksi Kabupaten Kediri sebanyak 35 orang, yang dijadikan sampel 34 orang tanpa menyertakan 1 orang yang bertindak sebagai direktur, Teknik pengambilan sampel dengan pendekatan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis parsial diuji dengan uji t sedangkan hipotesis simultan diuji dengan uji F. Hasil penelitian ini diperoleh regresi sebesar $Y = 13,979 + \beta 1 0,815 + \beta 2 4,074 - \beta 3 4,293 + 0$ Dengan hasil ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,00 < 0,05$. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,017 < 0,05$. Kompensasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,011 < 0,05$. Secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$

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

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus dipentingkan dalam sebuah perusahaan mencapai tujuan dan prosesnya, dengan posisi kualitas. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas,berkompeten dan tanggung jawab. Dari semua organisasi bisnis harus siap untuk menentukan visi dan misi karena untuk tujuan kedepannya dalam beradaptasi dan memperkuat diri untuk sebuah persaingan yang sangat keras di era mendatang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan selalu untuk berperan aktif dan kreatif setiap dalam kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana kinerjanya, pelaku serta sebuah penentu dari terwujudnya cita-cita. Kinerja karyawan sangat berpengaruh didalam perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan dari perusahaan. sehingga harus dilakukan upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2016:9). Kinerja bagian penting dari perusahaan sebagai kelangsungan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik maka perusahaan harus meningkatkan kualitas dari kinerja karyawannya tanpa adanya kinerja yang baik seluruh karyawan maka keberhasilan akan sulit dicapai. Seorang karyawan akan mempunyai kebanggaan dan kepuasan dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerjanya. Kinerja yang baik yang mempengaruhi perusahaan tetapi harus bedasari oleh beberapa faktor yaitu Motivasi kerja,Lingkungan kerja ,dan kompensasi kerja.

Motivasi kerja merupakan sebagai perubahan energi dalam diri seorang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang memppunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat mencapainya dengan segala upaya yang dapat lakukan untuk mencapainya (Djamarah 2002:34). Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan motivasi karyawan dapat bekerja dengan baik dan memenuhi tugas yang harus diselesaikan. Motivasi sebagai pendorong semangat karyawan dalam bekerja dan mencapai kinerja terbaiknya. Dengan demikian pula dengan lingkungan kerja.Hal ini buktikan dengan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh rahmat sinaga (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Artinya, ada kemungkinan variable komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan sebuah lingkungan para pekerja keras yang dapat agar mempengaruhi dirinya dalam sistem menjalankan tugas seperti temperature, pentilasi, kelembapan, kegaduhan, penerangan dan setidaknya memadi memakai alat-alat perlengkapan kerja Afandi (2018:66). Lingkungan kerja berdasarkan penjelasan dapat dikatakan bahwa sebuah lingkungan kerja sangat mempengaruhi komitmen Perusahaan harus memperhatikan sistem kerja karena dengan sistem kerja yang tepat karyawan akan merasa nyaman dan menambah semangat untuk menyelesaikan pekerjaan adanya juga berepngaruh terhadap kinerja karyawan begitu juga kompensasi yang sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Hal ini buktikan dengan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Zakki (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ada kemungkinan variable komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi kerja merupakan sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam mengerjakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab. Pencapaian tujuan perusahaan kompensasi yang sangat memadai, terutama sebuah hubungan dengan motivasi kerja karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela tanpa paksa. Karyawan seharusnya dimiliki suatu perusahaan atau unit bisnis dengan tidak kepastian lingkungan yang lebih tinggi. Hal ini buktikan dengan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh rahmat sinaga (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ada kemungkinan variable komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada CV. Anugerah Mitra Kontruksi adalah Perusahaan yang didirikan pada tahun 2015 dan berpusat di Jl. Veteran No. 25 Selomanen Purwokerto Ngadiluwih Kediri. Perusahaan ini bergerak pada bidang general kontraktor (konstruksi sipil, bangunan, baja), Arsitektur, Suplier dan Aplikator ACP (Aluminium Composite Panel) , Cutting CNC Plasma, Ornamen, Advertising, dan Aluminium. Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Anugerah Mitra Kontruksi Kab. Kediri”**.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi, Motivasi sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia dimana motivasi sangat dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin cepat tujuan perusahaan tercapai. (Mulyasa 2003:112) . Motivasi dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki Motivasi masing-masing, akan tetapi Motivasi (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya (Rike Kusuma W 2022:2).

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3) Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan, (Alex S. Nitisemito 2000:183).

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito, Alex S (2012:159) dan menurut Parlinda, (Vera dan M. Wahyudin 2013:10) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini dapat meliputi kebersihan, pencahayaan, ketenangan ditempat kerja.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Adalah hubungan antar rekan kerja yang harmonis tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu perusahaan adalah dengan adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4) Kondisi kerja

Yaitu segala sesuatu yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.

Kompensasi Kerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka, (Mangkunegara 2015:83).

Menurut Hasibun dalam Sinambela (2016: 235) . ada sebuah indikator kompensasi sebagai berikut :

1) Upah dan Gaji

Upah dan Gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan karyawan atau karyawan tetap.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.

4) Fasilitas

Pengertian Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan bekerja.

Kinerja Karyawan

Bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Triyono dalam

Angga Pratama untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya faktor internal organisasi seperti komitmen organisasi, kompensasi, kepuasan karyawan, dimana komponen – komponen tersebut mempunyai peranan dalam menentukan kinerja yang dihasilkan karyawan, (Sedarmayanti 2011:260). Tingginya kebutuhan masyarakat akan jasa pengiriman barang, menjadi sebuah peluang bisnis tersendiri bagi para pelaku bisnis ekspedisi. Hal ini terlihat dari banyaknya jumlah perusahaan yang melebarkan sayap di bidang pengiriman barang. Semakin banyak pelaku bisnis di bidang yang sama, maka tentu akan semakin banyak pula jumlah pilihan yang bisa dijadikan sebagai pertimbangan oleh para calon konsumen. Hal seperti ini juga terjadi di bidang pengiriman barang, sebab saat ini ada banyak perusahaan penyedia jasa pengiriman barang yang bisa diakses dengan mudah oleh masyarakat luas. Tingkat pelayanan yang berbeda-beda dan juga tarif tentu akan menjadi pertimbangan khusus bagi para pengguna layanan pengiriman, di mana setiap orang pasti mengharapkan pelayanan terbaik dengan sejumlah pembayaran yang terjangkau, (Rike Kusuma W 2021:2).

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain adalah:

1) Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dilihat dari seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya dan juga dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Dilihat dari seberapa jauh kemampuan karyawan dalam menangani dan menjalankan pekerjaannya yang diberikan perusahaan dengan akurat dan tanpa melakukan kesalahan

4) Tanggung Jawab

Kesadaran seorang karyawan akan kewajibannya dalam melakukan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Anugerah Mitra Kontruksi Kabupaten Kediri yang beralamat di Jl. Veteran No. 25 Selomanen Purwokerto Ngadiluwih Kabupaten Kediri.

Populasi

Menurut Sujarweni (2019:80) Populasi adalah “Keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai CV. Anugerah Mitra Konstruksi Kabupaten Kediri. Baik pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap. Maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 35 pegawai. Dengan rincian 30 pegawai tetap dan 5 pegawai tidak tetap.

Sampel

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Dikarenakan hal tersebut maka sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 35 orang. .

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Dari penyebaran kuesioner terhadap responden yang berjumlah 35 orang maka didapatkan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas (X1)

MOTIVASI KERJA (X1)				
Item-Item	R	Nilai Signifikan	Probabilitas	Keterangan
	Hitung			
Item Ke 1 - Total X1	694	0,000	0,05	Valid

Lanjutan Tabel 1

Item Ke 2 - Total X1	827	0,000	0,05	Valid
Item Ke 3 - Total X1	873	0,000	0,05	Valid
Item Ke 4 - Total X1	873	0,000	0,05	Valid
Item Ke 5 - Total X1	751	0,000	0,05	Valid
Item Ke 6 - Total X1	763	0,000	0,05	Valid
Item Ke 7 - Total X1	757	0,000	0,05	Valid
Item Ke 8 - Total X1	661	0,000	0,05	Valid

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan tabel 1 maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner terkait variabel motivasi kerja (X1), diperoleh nilai probabilitas Sig 2-tailed berada di bawah ketentuan 0,05. Dengan demikian maka dapat dinyatakan item pernyataan kuesioner mengenai variabel motivasi kerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Dari penyebaran kuesioner terhadap responden yang berjumlah 35 orang maka didapatkan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas (X2)

LINGKUNGAN KERJA (X2)				
Item-Item	R	Nilai Signifikan	Probabilitas	Keterangan
	Hitung			
Item Ke 1 - Total X2	641	0,000	0,05	Valid
Item Ke 2 - Total X2	693	0,000	0,05	Valid
Item Ke 3 - Total X2	603	0,000	0,05	Valid
Item Ke 4 - Total X2	778	0,000	0,05	Valid
Item Ke 5 - Total X2	699	0,000	0,05	Valid
Item Ke 6 - Total X2	589	0,000	0,05	Valid
Item Ke 7 - Total X2	525	0,000	0,05	Valid
Item Ke 8 - Total X2	653	0,000	0,05	Valid

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan tabel 2 maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner terkait variabel lingkungan kerja (X2), diperoleh nilai probabilitas Sig 2-tailed berada di bawah ketentuan 0,05. Dengan demikian maka dapat dinyatakan item pernyataan kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Variabel Kompensasi Kerja (X3)

Dari penyebaran kuesioner terhadap responden yang berjumlah 35 orang maka didapatkan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas (X3)

KOMPENSASI KERJA (X3)				
Item-Item	R	Nilai Signifikan	Probabilitas	Keterangan

	Hitung			
Item Ke 1 - Total X3	630	0,000	0,05	Valid
Item Ke 2 - Total X3	711	0,000	0,05	Valid
Item Ke 3 - Total X3	621	0,000	0,05	Valid
Item Ke 4 - Total X3	773	0,000	0,05	Valid
Item Ke 5 - Total X3	686	0,000	0,05	Valid
Item Ke 6 - Total X3	618	0,000	0,05	Valid
Item Ke 7 - Total X3	522	0,001	0,05	Valid
Item Ke 8 - Total X3	649	0,000	0,05	Valid

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner terkait variabel kompensasi kerja (X3), diperoleh nilai probabilitas Sig 2-tailed berada di bawah ketentuan 0,05. Dengan demikian maka dapat dinyatakan item pernyataan kuesioner mengenai variabel kompensasi kerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari penyebaran kuesioner terhadap responden yang berjumlah 35 orang maka didapatkan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas (Y)

KINERJA KARYAWAN (Y)				
Item-Item	R	Nilai Signifikan	Probabilitas	Keterangan
	Hitung			
Item Ke 1 - Total Y	663	0,000	0,05	Valid
Item Ke 2 - Total Y	765	0,000	0,05	Valid
Item Ke 3 - Total Y	846	0,000	0,05	Valid
Item Ke 4 - Total Y	701	0,000	0,05	Valid
Item Ke 5 - Total Y	547	0,001	0,05	Valid
Item Ke 6 - Total Y	708	0,000	0,05	Valid

Lanjutan Tabel 4

Item Ke 7 - Total Y	841	0,000	0,05	Valid
Item Ke 8 - Total Y	693	0,000	0,05	Valid

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4 maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner terkait variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai probabilitas Sig 2-tailed berada di bawah ketentuan 0,05. Dengan demikian maka dapat dinyatakan

item pernyataan kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan secara keseluruhan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Motivasi kerja	889	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	802	0,60	Reliabel
Kompensasi kerja	806	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	866	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* item variabel kompensasi, kepuasan kerja, komitmen dan kinerja lebih dari 0,60 maka semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Nilai Sig.	Ketentuan	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,174	>0,05	Berdistribusi Normal
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,137	>0,05	Berdistribusi Normal
3	Kompensasi Kerja (X3)	0,096	>0,05	Berdistribusi Normal
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,077	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 maka diperoleh data variabel motivasi kerja memiliki nilai sig. $0,174 > 0,05$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig. $0,137 > 0,05$. Variabel kompensasi kerja memiliki nilai sig. $0,096 > 0,05$. Variabel Kinerja karyawan memiliki nilai Asymp sig. $0,077 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Linearitas

Tabel 7
Hasil Uji Lineritas

Variabel	Sig. (Deviation From Linierity)	Standar Liniaritas	Keterangan
Motivasi kerja (X1) - Kinerja Karyawan (Y)	0,860	> 0,05	Linier
Lingkungan kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	0,417	> 0,05	Linier
Kompensasi kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	0,208	> 0,05	Linier

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7 maka diperoleh data yang dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai Sig. sebesar $0,073 < 0,05$ bersifat linear, sedangkan hubungan antara variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai Sig. sebesar $0,501 > 0,05$ bersifat linear dan komitmen (X_3) memiliki nilai Sig. sebesar $0,151 > 0,05$ bersifat linear.

3) Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8
Hasil Uji Multikolineritas

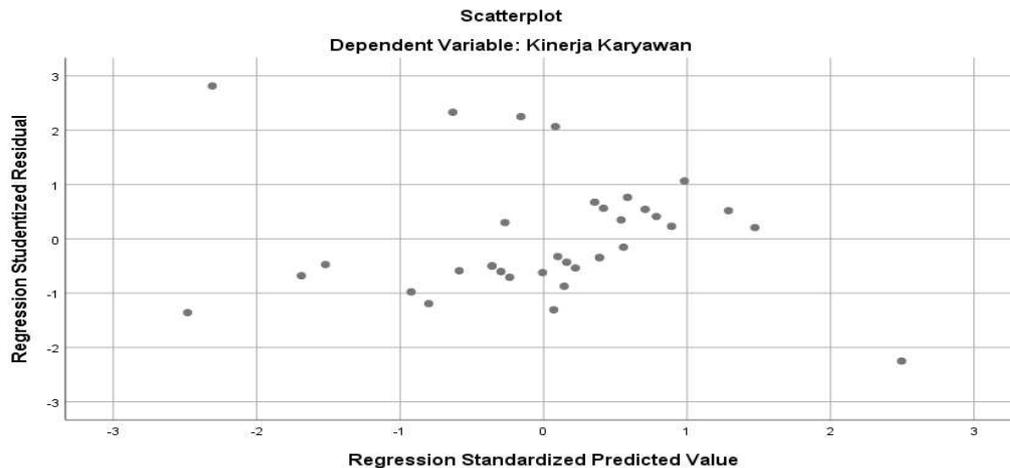
Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi kerja (X ₁)	0,598	1,671	Bebas Kolinieritas
Lingkungan kerja (X ₂)	0,403	1,551	Bebas Kolinieritas
Kompensasi kerja (X ₃)	0,710	8,738	Bebas Kolinieritas

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan hasil uji kolinieritas pada tabel 8 diatas menunjukkan nilai tolerance variabel motivasi kerja sebesar $0,598 > 0,10$ dan nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar $1,671 < 10$. Nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar $0,403 > 0,10$ dan nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar $1,551 < 10$. Nilai tolerance variabel kompensasi kerja sebesar $0,710 > 0,10$ dan nilai VIF variabel kompensasi kerja sebesar $8,738 < 10$. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kolinieritas antara variabel motivasi kerja (X₁), Lingkungan kerja (X₂) dengan variabel kompensasi kerja (X₃).

4) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan grafik sactter plot pada gambar 1 diatas, tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan terjadi homoskedastisitas.

4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t Hitung	Sig. t	Keterangan
Motivasi kerja	0,815	8,162	0,000	H ₁ Diterima
Lingkungan kerja	4,074	2,527	0,017	H ₂ Diterima
Kompensasi kerja	-4,293	-2,695	0,011	H ₃ Diterima
Konstanta (a)	13,979	3,036	4,604	

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 9 maka dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

$$Y = 13,979 + \beta_1 0,815 + \beta_2 4,074 - \beta_3 4,293 + 0$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 13,979 artinya bila ada pengaruh dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja, maka variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 13,979.

2. Koefisien regresi (b_1)

Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,815. Artinya jika variabel motivasi kerja (X1) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,815.

3. Koefisien regresi (b_2)

Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 4,074. Artinya jika variabel lingkungan kerja (X2) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 4,074.

4. Koefisien regresi (b_3)

Variabel kompensasi kerja (X3) memiliki nilai koefisien negatif sebesar -4,293. Artinya jika variabel kompensasi kerja (X3) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -4,293.

5. Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 10
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel Penelitian	t	Sig
Motivasi Kerja	8,162	0.000
Lingkungan Kerja	2,527	0,017
Kompensasi Kerja	-2,695	0,011

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan tabel 10 hipotesis variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Mitra Kontruksi dapat dijelaskan sebagai berikut, dengan catatan jika thitung bernilai negative, maka t hitung di absolutkan dengan cara1 sisi atau one tailed yang nantinya simbol negative di abaikan atau dihilangkan :

1. Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel motivasi kerja, diketahui bahwa nilai thitung sebesar 8,162 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H0

ditolak dan H_a diterima, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel lingkungan kerja, diketahui bahwa nilai thitung sebesar 2,527 dan nilai Sig 0,017 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi kerja (X_3) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel kompensasi kerja, diketahui bahwa nilai thitung sebesar -4,293 dan nilai Sig 0,011 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial variabel kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

6. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 11
Hasil Uji F (Simultan)

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Keterangan
Diduga Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Kompensasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y)	F_{hitung} sebesar 30,582 signifikan F sebesar 0,00 < sig. 0,05	H_4 Diterima

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan pada tabel 11 hasil perhitungan Uji F (simultan) didapat nilai signifikansi F sebesar 0,00 < sig. 0,05, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak, dan dapat dijelaskan jika motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Nilai Korelasi (R)	Koefisien

		Determinan (R²)
Motivasi Kerja (X1)	0,865	0,747
Lingkungan Kerja (X2)		
Kompensasi Kerja (X3)		

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan data hasil analisis pada tabel 12 nilai uji koefisien determinan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai Korelasi (R) = 0,865

Dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas yang meliputi motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Mitra Kontruksi Kab.Kediri

2) Koefisien Determinan (R²) = 0,747

Hasil perhitungan koefisien dterminan diperoleh sebesar 0,521 yang artinya besarnya pengaruh motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Anugerah Mitra Kontruksi sebesar 74,7% sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada uraian bab 4 mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah Mitra Kontruksi menghasilkan kesimpulan sebagai berikut

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Anugerah Mitra Kontruksi. Dengan hasil penelitian ini yaitu motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai thitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,604 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05).
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Anugerah Mitra Kontruksi. Dengan hasil penelitian ini yaitu lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai thitung untuk lingkungan kerja sebesar 2,527 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017 (sig > 0,05).
3. Kompensasi kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Anugerah Mitra Kontruksi. Dengan hasil penelitian

ini yaitu motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai thitung untuk variabel kompensasi kerja sebesar -2,695 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011 ($\text{sig} < 0,05$).

4. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Mitra Kontruksi. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Fhitung sebesar 30,582

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2012) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djarmah (2002) *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Juliandi A, Irfan, M.S. (2014) *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Mangkunegara (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2015) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Mulyasa (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedu. Yogyakarta: Andi.
- Nitisemito Alex S. (2012) *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu, Jakarta.
- Sedarmayanti (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V.W. (2019) *ANALISIS LAPORAN KEUANGAN Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.

Artikel Jurnal

- Rike Kusuma W (2021) KINERJA KARYAWAN YANG DIPENGARUHI PELATIHAN, MOTIVASI DAN ADANYA ETOS KERJA . *JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDICIPLINE RESEARCH*, (https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=SQXIKcIAAAAJ&citation_for_view=SQXIKcIAAAAJ:dIgkVwhDpl0C ,Diakses 2 Desember 2021)