



PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN AREA SEMARANG

Amalia Puspitasari^{a,*}, Mochammad Abdul Kodir^b, Moh. Muslikh^c

^{a,b,c} Politeknik Negeri Semarang, Indonesia

*amaliapuspitasari2001@gmail.com

Diterima: Juni 2023. Disetujui: Juni 2023. Dipublikasikan: Agustus 2023.

ABSTRACT

This research aims to identify the effect of Work Motivation, Competence, and Work Environment simultaneously or partially towards Employees Performance at PT Pegadaian Semarang Area. The population in this research are all employee at PT Pegadaian Semarang Area. The sampling technique uses Slovin formula, as amount to 72 respondents. The data uses in this research are primary data obtained through distributing questionnaires. The data analysis model used the Multiple Linear Regression Analysis Model. Data analysis technique uses the Test Statistic T, Test Statistic F, and The Coefficient of Determination (R²). The result of the analysis and discussion shows that the variable of work motivation, competence, and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance at PT Pegadaian Semarang Area. Partially, work motivation and competence variable each has a significant effect whereas work environment variable partially has no significant effect on employee performance at PT Pegadaian Semarang Area.

Keywords: *work motivation; competence; work environment; employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Area Semarang baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Area Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, sebanyak 72 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Model analisis data menggunakan Model Analisis Regresi Linier Berganda. Sedangkan Teknik analisis data menggunakan Uji Statistik F, Uji Statistik T, dan Koefisien Determinasi (R²). Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa variable motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Area Semarang. Secara parsial, variable motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variable lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Area Semarang.

Kata Kunci: motivasi kerja; kompetensi; lingkungan kerja; kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian global yang pesat saat ini, menuntut pelaku dalam bidang jasa keuangan untuk terus memberikan pelayanan yang terbaik. Menurut Mariani dan Sariyathi (2017), sumber daya manusia adalah yang menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu untuk dapat memberikan hasil maksimal untuk perusahaan perlu dilakukan peningkatan pada kinerja karyawan.

Kinerja seorang karyawan akan dapat dikatakan baik dan sukses apabila tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Sangat penting untuk perusahaan memiliki karyawan berpengalaman dan berpengetahuan tinggi, serta perusahaan yang berupaya mengelola dengan maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik (Bukhari dan Pasaribu, 2019). Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang berdasarkan pada persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:230).



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2023

Gambar 1. Pertumbuhan Perusahaan Pegadaian Berizin OJK Tahun 2018-2022

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa pertumbuhan perusahaan pegadaian yang telah memiliki izin dari OJK dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Hal tersebut memiliki arti bahwa, semakin besar persaingan pada perusahaan pegadaian dalam memberikan jasa layanan pembiayaan kepada masyarakat.

Dengan semakin tingginya persaingan perusahaan pegadaian, maka peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena kinerja karyawan pada suatu perusahaan dianggap sangat penting, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang memiliki rencana yang matang, memiliki arah, intensif, efektif dan efisien. Sehingga kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat dalam memenuhi tujuan perusahaan, dengan melakukan manajemen sumber daya manusia (Mariani dan Sariyathi, 2017).

PT Pegadaian memiliki jargon "Mengatasi Masalah Tanpa Masalah" dalam memberikan pelayanannya dan berkomitmen dalam memberikan layanan memberikan yang terbaik dan memiliki kebermanfaatan bagi setiap nasabah yang diwujudkan dengan sikap dan respon yang profesionalisme dari perusahaan. Dan juga menjamin memberikan kualitas pelayanan dengan sigap, responsive, dan terpercaya kepada setiap nasabah.

Pada tanggal 31 Mei 2023 PT Pegadaian memperoleh penghargaan "Indonesia Customer Service Quality Award 2023" yang diselenggarakan oleh SWA Media dan Business Digest. Penghargaan tersebut diberikan karena karyawan PT Pegadaian yang dinilai berhasil memberikan pelayanan yang terbaik untuk nasabah dan mampu memberikan pelayanan yang relevan dan ekselen. Hasil dari penghargaan tersebut diperoleh berdasarkan survei yang dilakukan dengan sampel pada 6 kota besar di Indonesia.

Berdasarkan website resmi PT Pegadaian menyatakan bahwa keunggulan dari pelayanan PT Pegadaian memiliki standar kecepatan waktu layanan maksimal 15 menit (Sispamfilu, 2020). Namun kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan peneliti, pelayanan yang diberikan PT Pegadaian dapat memakan waktu yang cukup lama melebihi standar

dari perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan juga melalui ulasan yang diberikan oleh nasabah PT Pegadaian yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Ulasan Point Nasabah PT Pegadaian Area Semarang

Outlet Pegadaian	Nama Nasabah dan Penilaian	Point Keluhan Nasabah
Pegadaian Depok	Kin Jaya (3/5) Mei 2023	– Pelayanan lama. – Proses gadai lama.
Pegadaian Karangturi	Indra Wati (1/5) Februari 2023	– Pelayanan yang lambat.
Pegadaian Poncol	Dwi Fajar (1/5) Januari 2023	– Pelayanan sangat buruk.
Pegadaian Banyumanik	Rizki Guntur Rahardian (1/5) Juni 2023	– Pelayanan diharapkan untuk dapat ditingkatkan kembali. – Menunggu proses taksiran selama 20 menit.
Pegadaian Banyumanik	Sisca 142 (2/5) Mei 2023	– Pelayanan kurang. – Staff kurang ramah.
Pegadaian Banyumanik	Rafi' Fadhil Permana (2/5) Februari 2023	– Pelayanan yang mengecewakan. – Satu antrian memakan waktu 30 menit lebih.
Pegadaian UPC Indraprasta	Raha Rangga (1/5) April 2023	– Karyawan lama dalam melayani.
Pegadaian Ungaran	Catur Kundono (1/5) Januari 2023	– Pelayanan yang mengecewakan.

Sumber: Ulasan Google Pegadaian Area Semarang, 2023

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa ulasan nasabah pada google yang

merasa pelayanan yang diberikan di beberapa outlet PT Pegadaian Area Semarang kurang memuaskan. Hal ini dikarenakan belum optimalnya kinerja karyawan dalam memberikan jasa pelayanan kepada nasabah. Maka perlu dilakukan peningkatan kinerja karyawan pada PT Pegadaian Area Semarang agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah.

Menurut Wibowo (2014), faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan berasal dari dalam maupun dari luar sumber daya manusia. Faktor yang berasal dari dalam diri karyawan berupa, kemampuan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan, kompetensi pada pekerjaan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, kepribadian, sikap, dan perilaku dari karyawan. Sedangkan faktor yang berasal dari luar diri karyawan berupa, lingkungan kerja, kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi baik antara atasan dan bawahan maupun antara rekan kerja.

Motivasi adalah kondisi yang memberikan orang lain dorongan pada organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan fungsinya (Bangun, 2012). Menurut Harlie (2010), karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan akan menjadikan kinerja karyawan rendah. Dan sebaliknya, karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka tingkat kinerja karyawan akan tinggi. Sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan dikarenakan kinerja karyawan yang tinggi. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suhardi (2019), menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayat (2021), motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan dengan dilandasi ketrampilan dan pengetahuan serta didukung dengan sikap kerja yang dituntut

pekerja tersebut (Wibowo, 2014). Diperlukan kompetensi karena menjadi salah satu modal dalam mencapai kinerja yang efektif (Bukhari dan Pasaribu, 2019). Penelitian yang telah dilakukan oleh Kariyamin et al. (2020), menyatakan bahwa secara parsial menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi penelitian yang telah dilakukan oleh Kharisma (2021), variabel kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung berdasarkan pola tertentu mengenai perusahaan yang tidak akan lepas dari lingkungan dimana perusahaan itu berada (Bukhari dan Pasaribu, 2019). Lingkungan kerja yang menyenangkan berdampak bagi karyawan mendapatkan kepuasan dalam pencapaian kerjanya dan tujuan perusahaan tercapai (Sihaloho dan Siregar, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen et al. (2020), lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, menurut Wulan (2019), hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas dan juga perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut lagi. Dengan mengangkat sebuah judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Area Semarang”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif terapan kausal. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden karyawan PT Pegadaian Area Semarang dan data sekunder yang berupa gambaran umum PT Pegadaian dan berbagai sumber lainnya seperti undang-

undang, peraturan, buku, jurnal, maupun website PT Pegadaian. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Pegadaian Area Semarang yang berjumlah 250 karyawan, maka dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 72 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu uji instrumen penelitian, uji normalitas, uji asumsi klasik, model analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis statistik yang mendalam, penting untuk memahami dua konsep penting yang sering digunakan dalam penelitian: validitas dan reliabilitas. Kedua konsep ini memiliki peran yang krusial dalam menilai keandalan dan keabsahan suatu instrumen pengukuran dalam penelitian ilmiah.

Dalam konteks analisis statistik, memahami dan menilai validitas serta reliabilitas dari instrumen pengukuran sangat penting sebelum melanjutkan ke tahap analisis data lebih lanjut. Hal ini membantu memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian memiliki kualitas yang baik dan memberikan hasil yang dapat dipercaya.

1. Uji Validitas

Uji Validitas memiliki tujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Jika r hitung $>$ dari r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2021).

Pada penelitian ini, jumlah sampel $n=72$, $df=70$ dan $\alpha=0,05$ dan taraf signifikansi $0,05$ di dapat dari r tabel sebesar $0,235$.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alau ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Nunnally, 1994).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig	Ket
X1	X1.1	0,708	0,235	0,000	Valid
	X1.2	0,705	0,235	0,000	Valid
	X1.3	0,790	0,235	0,000	Valid
	X1.4	0,753	0,235	0,000	Valid
	X1.5	0,802	0,235	0,000	Valid
X2	X2.1	0,461	0,235	0,000	Valid
	X2.2	0,772	0,235	0,000	Valid
	X2.3	0,721	0,235	0,000	Valid
	X2.4	0,818	0,235	0,000	Valid
	X2.5	0,818	0,235	0,000	Valid
X3	X3.1	0,710	0,235	0,000	Valid
	X3.2	0,783	0,235	0,000	Valid
	X3.3	0,743	0,235	0,000	Valid
	X3.4	0,766	0,235	0,000	Valid
Y	Y1	0,844	0,235	0,000	Valid
	Y2	0,839	0,235	0,000	Valid
	Y3	0,826	0,235	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa indikator variabel motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan nilai r tabel 0,235 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid atau sah.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Uji Statistik		
	Cronbach's Alpha	Standar Minimum	Keterangan
X1	0,809	0,07	Reliabel
X2	0,768	0,07	Reliabel
X3	0,742	0,07	Reliabel
Y	0,785	0,07	Reliabel

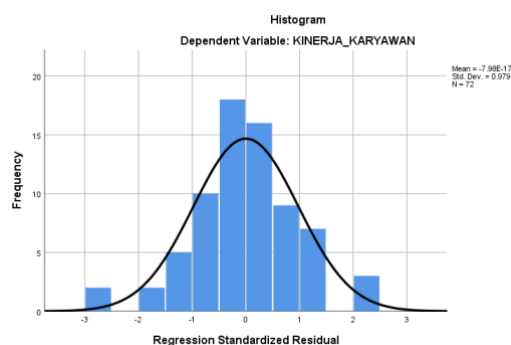
Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa hasil Uji Reliabilitas variabel motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70 menurut kriteria Nunnally (1994). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel dikatakan reliabel.

B. Uji Normalitas

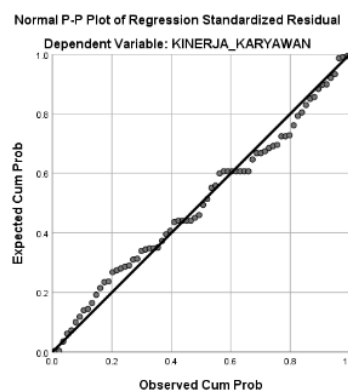
Uji Normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel

residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021:196).



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar 2. Grafik Histogram



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar 3. Normal Probability P Plot

Berdasarkan Gambar 2, dapat diketahui bahwa hasil Grafik Histogram memiliki bentuk simetris dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri, sehingga dapat dinyatakan berdistribusi normal. Pada Gambar 3, dapat diketahui bahwa titik-titik pada grafik Normal Probability P Plot menyebar dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan berdistribusi normal. Berdasarkan metode uji grafik yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk memperkuat apakah nilai residual berdistribusi normal, maka diperlukan analisis statistik dengan menggunakan Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi >0,05, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Table 4. Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	72
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal, hasil Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika nilai tolerance ≥ 0.10 dengan VIF ≤ 10 , maka tidak terjadi gejala multikolonieritas (Ghozali, 2021).

Table 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Coefficients		Keterangan
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,600	1.666	Tidak terjadi Multikolonieritas
Kompetensi	0,693	1.443	Tidak terjadi Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0,627	1.596	Tidak terjadi Multikolonieritas

Dependent Variabel: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa hasil Uji Multikolonieritas variabel bebas motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance ≥ 0.10 dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser.

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Variabel	Coefficients	
	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0,265	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompetensi	0,089	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,883	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser variabel motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

D. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan Model Analisis Regresi Linier Berganda. Model Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu Variabel Independen yaitu motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap Variabel Dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficients	
	Unstandardized	
	Coefficients	Sig.
	B	
(Constant)	1.323	0.307
Motivasi Kerja	0.216	0.002
Kompetensi	0.226	0.005
Lingkungan Kerja	0.099	0.280

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 7, dengan demikian persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.323 + 0,216X1 + 0,226X2 + 0,099X3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 X1 = Motivasi Kerja
 X2 = Kompetensi
 X3 = Lingkungan Kerja
 e = Standart error

Berdasarkan persamaan Regresi Linier Berganda diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstansta koefisien sebesar 1.323 menunjukkan bahwa jika Variabel Independen, yaitu Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai nol (0), maka Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT Pegadaian Area Semarang bernilai 1.323.
2. Nilai koefisien regresi linier Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,216, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 (satu) satuan, akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) PT Pegadaian Area Semarang sebesar 0,216 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi linier Kompetensi (X2) sebesar 0,226, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 (satu) satuan, akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) PT Pegadaian Area Semarang sebesar 0,226 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi linier Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,009, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) PT Pegadaian Area Semarang sebesar 0,009 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Statistik F, Koefisien Determinasi (R²), dan Uji Statistik T.

1. Uji F

Uji F adalah uji signifikansi anova yang akan memberikan indikasi, apakah Y Kinerja Karyawan berhubungan linier terhadap Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA				
Varibel	df	F	Sig.	Keterangan
Regression	3	18.705	0.000	Diterima
a. Dependent Variabel: Kinerja_Karyawan				
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja.				

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa hasil Fhitung memiliki nilai sebesar 18.705 lebih besar dari Ftabel ($F(k; n-k) = F(3; 72-3)$) yang nilainya sebesar 3,13. Serta nilai signifikansi pada Uji F menunjukkan 0,000 yang memiliki nilai lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pembuktian hipotesis 1 (satu) yang menyatakan "Diduga variabel motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" PT Pegadaian Area Semarang, dinyatakan diterima.

2. Uji T

Uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021:148).

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients		
Variabel	t	Sig.
(Constant)	1.030	0.307
Motivasi Kerja	3.145	0.002
Kompetensi	2.923	0.005
Lingkungan Kerja	1.088	0.280
Dependent Variabe: Kinerja Karyawan		

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 9, pada uji t nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5% dan $df=68$ ($n-k-1$) maka diperoleh t tabel sebesar 1,996. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.12. maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Pembuktian Hipotesis 2 Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan Uji T menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dengan t hitung sebesar 3.145 lebih besar dari t tabel sebesar 1.996 dan nilai signifikansi sebesar 0.002 kurang dari 0.05 atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Area Semarang.

b) Pembuktian Hipotesis 3 Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil perhitungan Uji T menunjukkan bahwa variabel kompetensi dengan t hitung sebesar 2.923 lebih besar dari t tabel sebesar 1.996 dan nilai signifikansi sebesar 0.005 kurang dari 0.05 atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Area Semarang.

c) Pembuktian Hipotesis 4 Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan Uji T menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dengan t hitung sebesar 1.088 lebih kecil dari t tabel sebesar 1.996 dan nilai signifikansi sebesar 0.280 lebih dari 0.05 atau dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Area Semarang.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.672	0.452	0.428

Predictors: (Constant, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja)

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 10, menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,428 atau 42,8%. Hal ini memiliki arti variabel motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 42,8%. Sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Area Semarang.
2. Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Area Semarang.
3. Variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Area Semarang.
4. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Area Semarang.

Saran bagi perusahaan diharapkan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Dan saran untuk peneliti

selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Bangun, Wilson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bukhari dan Pasaribu, Sjahril Effendi. (2019). “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, Nomor 1.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. (2012). “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Brawijaya*, Volume 10, Nomor 4.
- Hidayat, Rahmat. (2021). “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Volume 5, nomor 1.
- Kariyamin, et al. (2020). “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Pasca-Umi*, Volume 7, Nomor 1.
- Kharisma, Atika Fitri. (2021). “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)”. *E-Repository Universitas Islam Negeri Salatiga*.
- Mariani, Luh Mang Indah dan Sariyathi, Ni Ketut. (2017). “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar”. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Volume 6, Nomor 7.
- Nguyen, Phong Thanh, et al. (2020). “Factors that Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence, and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies)”. *DIJDBM: Dinasti International Journal of Digital Business Management*, Volume 1.
- Sihaloho, Ronal Donra dan Siregar, Hotlin. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan”. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Volume 9, Nomor 2.
- Sispamfilu. (2020). *Penjelasan Tentang Pegadaian, Usaha Gadai dan Pergadaian*. <https://www.pegadaian.co.id/berita/detail/236/penjelasan-tentang-pegadaian-usaha-gadai-dan-pergadaian>, (1 September 2020).
- Suhardi. (2019). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Benefita*, Volume 4, Nomor 2.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulan, Cahya Widuri. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, Volume 8, Nomor 1.