

## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Samarinda

Nurul Asma<sup>1\*</sup>, Fandi Kharisma<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email : [Nurulmanopo@gmail.com](mailto:Nurulmanopo@gmail.com)

---

### Abstrak

**Tujuan studi** : Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung pada PT. Astra Honda Samarinda. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik, sementara variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

**Metedologi** : Untuk mengukur setiap variabel jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,6. Untuk variabel kompensasi (X1) nilai nya 0,619 dan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) nilai nya 0,709 dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) 0.640. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,472.

**Hasil** : Hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Samarinda.

**Manfaat** : Dari hasil penelitian ini kita dapat melihat seberapa besar kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Samarinda.

### Abstract

**Purpose of study** : This study aims to examine whether the effect of Compensation and Physical Work Environment on Employee Performance has a direct or indirect effect on PT. Astra Honda Saamarinda. The independent variables in this study are Compensation and Physical Work Environment, while the dependent variable is Employee Performance.

**Methodology** : To measure each variable if the Cronbach Alpha value > 0,6. For the compensation variable (X1) the value is 0,619 and for the physical work environment variable (X2) the value is 0,709 and for the employee performance variable (Y) 0,640. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0,472.

**Result** : The hypothesis of this study shows that compensation has a positive and significant effect on employee performance, while the physical work environment has a positive and insignificant effect on employee performance at PT. Astra Honda Samarinda.

**Applications** : From the result of this study we can see how much compensation and physical work environment effect the performance of employee at PT. Astra Honda Samarinda

---

**Kata Kunci** : Kompensasi, Lingkungan kerja fisik, Kinerja karyawan

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan keberhasilan bisnis, karena sumber daya manusia adalah agen di semua tingkatan mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus dimanfaatkan secara maksimal agar dapat memberikan kinerja yang optimal. Diakui bahwa peran manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang menentukan terhadap terwujudnya tujuan perusahaan, dan terwujudnya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan, sarana dan prasarana yang lengkap dan berkualitas, tetapi juga manusianya. PT Astra Honda Motor (AHM) adalah perusahaan yang bergerak di bidang perawatan dan penjualan kendaraan roda dua. Produsen sepeda motor terbesar di Indonesia. Perusahaan ini awalnya didirikan pada 11 Juni 1971 atas nama PT Federal Motor, dengan saham mayoritas di PT Astra International. Saat berdiri, perusahaan ini masih mengimpor suku cadang sepeda motor dari Jepang dalam bentuk CKD (sudah dibongkar total). Produk pertama yang dirakit perusahaan adalah model komersial, S 90 Z. Sepeda motor ini memiliki mesin 4 tak dengan kapasitas 90cc. Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat. Kinerja pegawai harus terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja pegawai dan melaksanakan serangkaian perbaikan untuk senantiasa meningkatkan kualitas pegawai agar bisnis tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan, atau setidaknya bertahan. Dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan: PENGARUH KOMPENSASI dan LINGKUNGAN KERJA FISIK. Keberhasilan suatu bisnis akan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Rivai dalam (Febriani dan

Indrawati 2013) dalam dunia bisnis yang mengglobal, perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi. Pada saat yang sama, karyawan juga ingin mendapatkan umpan balik atas kinerja yang mereka capai dengan baik.

Kompensasi dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan atau peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan membayar upah sesuai dengan kondisi pasar, aman, mengandung nilai kekeluargaan dan dapat memenuhi kebutuhan keluarga pegawai. (Aityan et., al. Gupta, 2011:4). (Aji, Suryoko dan Budianto 2015), Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada bisnis. Karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan keahliannya serta mengharapkan imbalan yang layak seperti kompensasi atas jasa yang diberikan.

Sedarmayanti (2013:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menurunkan kinerja pegawai. Parlinda dan Wahyuddin dalam (Febriani dan Indrawati 2013).

Menurut latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Samarinda. Tujuan dalam penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Samarinda. Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan seperti manfaat teoritis nya yaitu sebagai Memperluas wawasan dan sekaligus menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia yang terkait dengan masalah yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja yang nyata dan kinerja karyawan. Dan manfaat praktisnya Sebagai masukan dan saran dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan PT. Astra Honda Samarinda tertarik untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen kompensasi dan lingkungan kerja yang ramah.

## 1.2 Kompensasi

Kompensasi mencakup semua bentuk pemulihan keuangan, layanan nyata, dan manfaat yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Sedangkan menurut (Subekhi 2012), kompensasi pegawai adalah segala bentuk gaji atau bonus yang diberikan kepada pegawai dan promosi jabatan pegawai.

## 1.3 Indikator Kompensasi

Adapun menurut Henry Simamora dalam (Safitri 2015) berikut adalah indikator-indikator kompensasi yaitu :

- a. Gaji dan Upah
- b. Insentif
- c. Fasilitas
- d. Tunjangan

## 1.4 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah seperangkat kondisi nyata yang terdapat di lingkungan kerja yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi karyawan.

## 1.5 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun menurut Sedarmayanti (2011:26) berikut adalah indikator-indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

- a. Cahaya
- b. Suhu
- c. Polusi
- d. Suara

## 1.6 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013: 67), kinerja (penyelesaian pekerjaan) merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam rangka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

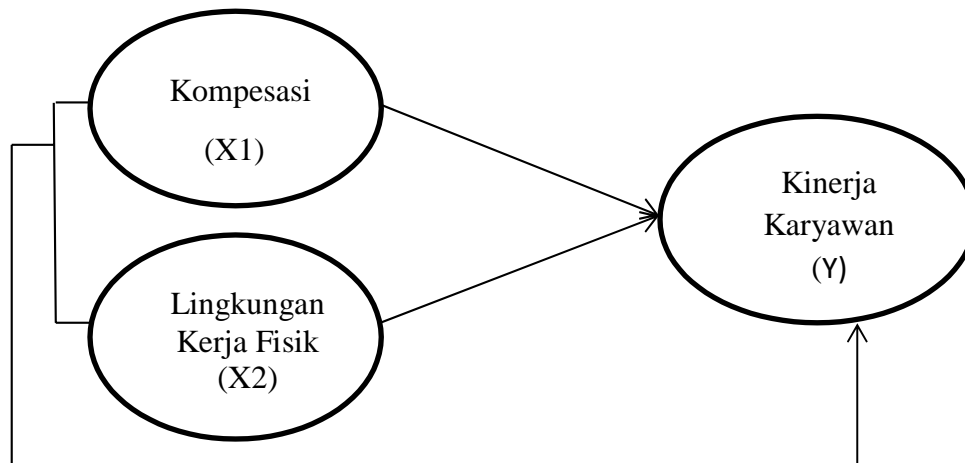
Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan atau hasil kinerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan. Menurut Wilson (2012:231), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang menurut persyaratan pekerjaan itu.

## 1.7 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut ajmal (2010:92) yaitu :

- a. Ketepatan Waktu
- b. Deskripsi Pekerjaan
- c. Kualitas Pekerjaan
- d. Kuantitas Pekerjaan

## 1.8 Kerangka Berpikir



Gambar 1. (Keterangan)

Sumber : Kerangka berpikir Data Diolah Februari 2021

## 1.9 Perumusan Hipotesis

Hipotesis menurut (Nanang Martono 2011). Diartikan sebagai tanggapan sementara yang faktanya harus diuji atau ringkasan kesimpulan teoritis yang diperoleh melalui tinjauan literatur.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. ASTRA HONDA SAMARINDA

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. ASTRA HONDA SAMARINDA

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi dan variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. ASTRA HONDA SAMARINDA

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Lokasi Penelitian

Dalam menulis penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada kantor PT. Astra Honda Samarinda yang berada di jalan KH. Agus Salim No 10, Sungai Pinang Luar, Kec Samarinda Kota, Kalimantan Timur.

### 2.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1). Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:215). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Honda Samarinda yang memiliki populasi 110 orang.

#### 2). Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability *sampling*, yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama kepada semua anggota atau unsur sebuah populasi yang telah ditentukan untuk menjadi bagian dari sampel. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti memilih rumus Slovin. Sampling dari penelitian ini menggunakan 5% dari batas toleransi kesalahan dengan rumus Slovin Sugiyono dalam (Anita et., al 2013). Rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan :

n = merupakan jumlah sampel yang diperlukan

N = merupakan jumlah populasi

e = merupakan tingkat kesalahan sampel (sampling error), yang biasanya ditetapkan 1 % atau 5 %.

Maka akan didapatkan sampel dengan kesalahan 5% adalah :

n = 110

$$\frac{1}{1+110(0,05)^2} \quad (2)$$

= 86,27

Jadi hasil dari perhitungan diatas adalah 86,27 dan digenapkan menjadi 86. Jadi sample dalam penelitian ini sebanyak 86 orang karyawan.

### 2.3 Definisi Operasional

Agar tidak salah dalam mengambil keputusan maka dibuatlah definisi operasional dari masing-masing variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Jadi dibuatlah definisi dari variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan beserta indikator-indikatornya.

Tabel 1 : Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	- Ketepatan Waktu	KK.1	Skala Likert
	- Deskripsi Pekerjaan	KK.2	
	- Kuantitas Pekerjaan	KK.3	
	- Kualitas Pekerjaan	KK.4	
<i>Ajmal (2010 : 92)</i>			
Kompensasi (X1)	- Gaji dan Upah	K.1 K.2	Skala Likert
	- Insentif	K.3 K.4	
	- Fasilitas		
	- Tunjangan		
<i>Henry Simamora dalam (Safitri 2015)</i>			
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	- Cahaya	LKF.1	Skala Likert
	- Suhu	LKF.2	
	- Suara	LKF.3	
	- Polusi	LKF.4	
<i>Sedarmayanti (2011)</i>			

Sumber : Variabel dan indikator untuk kuisisioner Data Diolah Februari 2021

### 2.4 Jenis dan Sumber Data

#### 1). Jenis data

Analisis data yang digunakan peneliti adalah data kuantitatif berupa nilai dari jawaban yang diberikan kepada responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner penelitian.

#### 2). Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi meenjadi dua yaitu :

- Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang melalui pengumpul data dari objek riset nya ([Sumarsono 2004](#)). Data tersebut diperoleh melalui jawaban dari sebuah pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada responden melalui kuesioner, yang berkaitan dengan variabel independent yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
- Data sekunder ialah seluruh data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang diteliti ([Sumarsono 2004](#)). Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang lain, berupa catatan mengenai perusahaan, dokumen yang diarsipkan, data administrasi dan lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian yang diteliti.

### 2.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan yang dibuat didalam penelitian ini dan berkaitan dengan teknik pengumpulan data yang disebar kepada seluruh karyawan yang di jadikan sampel pada PT. Astra Honda Samarinda.

### 2.6 Uji Validitas

Menurut [Sugiyono \(2010\)](#) validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti. Tujuan daripada validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana data yang telah diperoleh dari pengumpulan kuesioner yang telah disebarkan. Menurut [Ghozali \(2013\)](#), jika korelasi r hitung positif atau dikatakan lebih

besar dari r tabel maka butir pernyataan yang diuji adalah valid, sebaliknya jika r dihitung lebih kecil dari r tabel maka dapat dikatakan bahwa butir pernyataan tersebut tidak valid, dan pada penelitian ini menggunakan r tabel sebesar 0,5 karena menurut Sugiyono (2010) bahwa semua butir pernyataan dapat dikatakan valid jika hasil r hitung > 0,5.

### 2.7 Uji Realibilitas

adalah alat untuk mengukur kuesioner sebagai indeks variabel atau konstruk. variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Apabila hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi reliabilitas data.

### 2.8 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi

- Uji Normalitas
- Uji Multikolinieritas
- Uji Heteroskedastisitas

### 2.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah teknik analisis yang menguji dua variabel, pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu kompensasi sebagai (X1) dan lingkungan kerja fisik sebagai (X2), sedangkan untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan, maka, penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS dengan Versi 25 agar mempermudah dalam proses menganalisis data hasil penelitian. Regresi linier berganda dapat dihitung secara manual tanpa perlu menggunakan aplikasi, menurut pendapat Sugiyono (2010) rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

Keterangan:

Y = variabel terikat yang akan diprediksi

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

x = variabel bebas yang memiliki nilai tertentu

### 2.10 Koefisien Korelasi (R)

Besarnya koefisien korelasi adalah berkisar antara (+1) sampai dengan (-1). Korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Jika terdapat koefisien bernilai positif maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Sebaliknya jika nilai koefisien korelasi negatif maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik.

Tabel 2 : Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00–0,199	Sangat Rendah
2	0,20–0,399	Rendah
3	0,40–0,599	Sedang
4	0,60–0,799	Kuat
5	0,80–1,000	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono (2014 : 242)*

### 2.11 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghazali (2012:98) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dalam uji koefisien determinasi sebaiknya menggunakan Adjusted R square (R<sup>2</sup>) dilakukan jika nilai (R<sup>2</sup>) sama dengan 1 maka angka tersebut merupakan garis regresi secara sempurna.

### 2.12 Uji Hipotesis

#### a. Uji Statistik t (t-test)

Uji T pengujian dilakukan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. pengaruh pada masing-masing variabel tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan nilai probabilitas dari hasil uji t. Hipotesis diterima apabila nilai probabilitas pada hasil uji t lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  atau 0,05.

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali 2011). Penelitian ini menggunakan signifikansi sebesar 5%, Uji F Hitung, dalam analisis regresi linier berganda memerlukan secara serempak dengan menggunakan F Hitung dengan F tabel atau melihat signifikansi pada output SPSS. Dalam beberapa kasus dapat terjadi bahwa secara simultan (bersama) beberapa variabel mempunyai pengaruh yang signifikan, tetapi secara parsial tidak.

**3. HASIL DAN DISKUSI****3.1 Gambaran umum objek penelitian**

Subjek penelitian ini adalah Astra Honda Motor yang bergerak di bidang distribusi dan retail kendaraan roda dua Honda. PT Astra Honda Motor (AHM) merupakan pionir dalam industri sepeda motor Indonesia. Didirikan pada tanggal 11 Juni 1971, nama awal adalah PT. mobil federal. Saat itu PT Federal Motor baru dirakit dan suku cadangnya didatangkan dari Jepang dalam bentuk CKD (full disassembled).

Jaringan Dealer Astra Honda Motor yang berada di kota Samarinda, Kalimantan Timur terdapat 3 cabang, yaitu :

- a. Astra Honda Motor Samarinda (Jl. Kadrie Oening)
- b. Astra Honda Motor Samarinda 2 (Jl. Ahmad Yani)
- c. Astra Honda Motor Agus Salim (Jl. KH. Agus Salim)

Waktu efektif bekerja (Hari senin – sabtu) , Jam operasional nya pukul 08.30 hingga 16.30 . Sebelum memulai pekerjaan, karyawan diwajibkan untuk melakukan absensi terlebih dahulu, absensi yang dilakukan menggunakan (*finger*) untuk karyawan tetap dan untuk karyawan training (via foto).

**3.2 Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada kantor PT. Astra Honda Samarinda yang berada di jalan KH. Agus Salim No. 10 Sungai Pinang Luar, Kec. Samarinda Kota, Kalimantan Timur.

**3.3 Karakteristik Responden**

Dalam survei terhadap orang yang diwawancarai ini, data yang diperoleh dari studi terhadap 86 orang yang diwawancarai akan disajikan. Mengumpulkan data dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Samarinda, melalui penyebaran kuesioner atau kuisisioner secara langsung untuk memperoleh data dan informasi asli terkait pertanyaan tersebut. Dalam laporan ini akan diklasifikasikan dan diukur menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pendapatan, seperti yang dijelaskan di bawah ini:

**1). Jenis Kelamin**

Data dari hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh dari responden di PT. Astra Honda Samarinda.

Tabel 3 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	59	68,6 %
2.	Perempuan	27	31,4 %
	Jumlah	86	100 %

Sumber : Data Primer yang telah diolah Mei 2021

**2). Usia**

Data dari hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh dari responden di PT. Astra Honda Samarinda.

Tabel 4 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	20 Tahun	1	1,2 %
2	21 Tahun	6	7,0 %
3	22 Tahun	5	5,8 %
4	23 Tahun	20	23,3 %
5	24 Tahun	15	17,4 %
6	25 Tahun	18	20,9 %
7	> 25 Tahun	21	24,4 %
	Jumlah	86	100 %

Sumber : Data Primer yang telah diolah Mei 2021

**3) Pendidikan Terakhir**

Data dari hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh dari responden di PT. Astra Honda Samarinda.

Tabel 5 : Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	61	70,9 %
Diploma 3/Sederajat	5	5,8 %
Sarjana	20	23,3 %
Jumlah	86	100 %

Sumber : Data Primer yang telah diolah Mei 2021

**4). Penghasilan**

Data dari hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh dari responden di PT. Astra Honda Samarinda

Tabel 6 : Distribusi Berdasarkan Penghasilan Responden

No	Penghasilan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< Rp. 1.000.000	0	0
2.	Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000	52	60,5 %
3.	Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	32	37,2 %
4.	Rp. 5.000.000 – Rp. 10.000.000	1	1,2 %
5.	> Rp. 10.000.000	1	1,2 %
	Jumlah	86	100 %

Sumber Data Primer yang telah diolah Mei 2021

**3.4 Uji Validitas**

Hasil uji validitas dari variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan

Tabel 7 : Uji Validitas variabel kompensasi (X1)

Indikator Variabel	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaji dan Upah (X1.1)	K1	0,631	0,178	Valid
Insentif (X1.2)	K2	0,723	0,178	Valid
Fasilitas (X1.3)	K3	0,703	0,178	Valid
Tunjangan (X1.4)	K4	0,680	0,178	Valid

Sumber : Data diolah Juni, 2021

Tabel 8 : Uji Validitas variabel lingkungan kerja fisik (X2)

Indikator Variabel	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Cahaya (X2.1)	LKF1	0,601	0,178	Valid
Suhu (X2.1)	LKF2	0,728	0,178	Valid
Suara (X2.3)	LKF3	0,780	0,178	Valid
Polusi (X2.4)	LKF4	0,827	0,178	Valid

Sumber : Data diolah Juni, 2021

Tabel 9 : Uji Validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Indikator Variabel	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Ketepatan Waktu (Y1.1)	KK1	0,679	0,178	Valid
Deskripsi Pekerjaan (Y1.2)	KK2	0,625	0,178	Valid
Kuantitas Pekerjaan (Y1.3)	KK3	0,807	0,178	Valid
Kualitas Pekerjaan (Y1.4)	KK4	0,663	0,178	Valid

Sumber : Data diolah Juni, 2021

### 3.5 Uji Realibilitas

Sebuah pernyataan atau instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha Cronbach  $> 0,6$ . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 10 : Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Koefisien reliabilitas	Hasil uji
Kompensasi (X1)	0,619	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,709	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,640	Reliabel

Sumber : Data diolah Juni, 2021

### 3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dalam penelitian ini yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Tabel hasil uji asumsi klasik tersebut dapat dilihat pada [tabel 3.9](#).

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Uji didasarkan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik dan uji normalitas kinerja karyawan sebagai alat dasar untuk memverifikasi tingkat signifikansi menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Jika nilainya  $> 0,05$  maka data penelitian normal. Berdasarkan [tabel 3.9](#) diperoleh nilai  $\text{tolerance} > 0,10$  dan  $\text{VIF} < 10$  sehingga dapat disimpulkan variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi secara signifikan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa data yang diteliti dan dianalisis memenuhi asumsi multikolonieritas. Tingkat signifikansi ketiga variabel tersebut diatas 5% atau 0,05. Dengan demikian disimpulkan bahwa model regresi tersebut terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Tabel 11 : Asumsi Klasik

Parameter yang diuji	Uji Normalitas	Uji Multikolonieritas	Uji Heteroskedastisitas
	Nilai Kolmogrov Sminrnov	t	Vip sig
Unstandardized Residual	0,298		
Kompensasi		0,882	1,134 0,851
Lingkungan Kerja Fisik		0,882	1,134 0,374

Sumber : Data diolah Juni, 2021

a. Dependen Variable : (Y) Kinerja Karyawan

### 3.7 Hasil Linier Berganda

Uji Regresi linier berganda juga digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji analisis linier berganda dapat dilihat pada [tabel 12](#).

Tabel 12: Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisiensi Regresi	t Hitung	Probabilitas	
			(Sig. t)	(Sig. f)
Kompensasi (X1)	0,345	3,881	0,000	0,000
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,131	1,441	0,153	
Konstanta	7,979			
F Hitung	11,904			



R <sup>2</sup>	0,223
Adjusted R <sup>2</sup>	0.204
R	0.472
<hr/>	
Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)	
<hr/>	
<i>Sumber: Data diolah Juni, 2021</i>	

Jika dilihat dari [Table 12](#) diatas, maka analisis regresi linier berganda menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan. Dan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,472 dan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,223 maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa . Artinya variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara bersama- sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 22,3%, sedangkan sisanya sebesar 77,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

### 3.8 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t dan Uji f)

Dari [Tabel 3.10](#) analisis untuk pengujian secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 3,881 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 1,441 dengan tingkat signifikansi 0,153 dengan derajat kebebasan  $df = n-2 = 84$ , maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,663 . Maka dapat dikatakan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel untuk pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dan  $H_a$  diterima, yaitu ada pengaruh positif signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel artinya  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan dari hasil analisis untuk pengujian secara simultan (Uji f) Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai sig 0,000. Karena nilai  $sig\ 0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan jika berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 11,904 dan nilai F tabel adalah 3,11 maka nilai F hitung  $11,904 > 3,11$  dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3.9 Hasil dan Pembahasan

Jika dilihat dari pengujian validitas untuk variabel kompensasi lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan, dari 12 butir pernyataan yang telah diberikan untuk responden semua butir pernyataan dinyatakan valid ([Tabel 3.5](#), [tabel 3.6](#), [Tabel 3.7](#)). Dapat dikatakan valid karena r korelasi  $> 0,5$ . Berdasarkan pengujian untuk realibilitas, pengambilan keputusannya dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  . untuk variabel kompensasi (X1) nilainya 0,619 variabel lingkungan kerja fisik (X2) nilainya 0,709 dan untuk variabel kinerja karyawan nilainya 0,640 dapat dilihat pada tabel ([Tabel 3.8](#)). setelah mengetahui hasil dari analisis data tersebut, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang dapat diterima yaitu variabel kompensasi karena nilai t hitung  $> t$  tabel, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa dinyatakan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak maka kesimpulannya variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh tetapi tidak signifikan karena nilai t hitung  $< t$  tabel dan dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan berdasarkan hasil uji F ( Simultan ) menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,904 lebih besar dari F tabel yaitu 3,11 atau dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini artinya variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja fisik secara keseluruhan mempengaruhi kinerja karyawan PT. ASTRA HONDA SAMARINDA, dikarenakan indikator kompensasi dan indikator lingkungan kerja fisik memiliki perannya masing-masing dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan jika variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Samarinda sedangkan untuk variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Samarinda maka dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan tetap harus bekerja walaupun lingkungan kerja fisik nya terganggu khususnya pada karyawan yang profesinya sebagai mekanik di PT. Astra Honda Samarinda. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan nya. Dan hasil pengujian secara simultan mendapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja PT. Astra Honda Samarinda.

## SARAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Khususnya yang berminat untuk mencari pengaruhnya kepada Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Perusahaan diharapkan dapat menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang sebenarnya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan

acuan untuk memperluas teori-teori terbaru sebagai alat penunjang untuk memperkaya pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

## REFERENSI

- Agustina Heryati S.Kom., M. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI DEPARTEMEN OPERASI PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG. 1.*
- Aji, O.P. Suryoko, S. dan Budianto, A. (2015), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Masscom Graphy Semarang, , (024).*
- Ajmal, Christi. 2010. *Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance.* Pakistan.
- Aityan dan Gupta. 2011. Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. *Business and Economics Journal*, Vol.2011.
- Alfiyah, N., & Riyanto, S. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 947–955. [www.ijisrt.com](http://www.ijisrt.com)947
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Manajemen*, 2(1), 67–77.
- Antara, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Ud. Terus Di Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 242384.
- Dwi Priyanto, 2012. *Mandiri Belajar Dengan Program SPSS.* Jakarta Selatan : Penerbit Buku Kita.
- Fauzi, U. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA Usman Fauzi 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Firman Hakim, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Banjarmasin Post Group). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 131–140
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss.* Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20.* Edisi Keenam. Cetakan keenam. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & M, D. M. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Unit SDM dan Keuangan PG Krebet Baru – Kantor Malang).* 62(2), 77–86.
- Januarty, W., Ronny Edward, Y., Pakpahan, E., & Purba, K. (2020). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir Universitas Prima Indonesia, Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(8), 169.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada
- Khurohani, A. (2018). PENGARUH KESELAMATAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 2, 1–19. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/download/3828/2794>
- Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *RELEVANCE : Journal of Management and Business*, 2(1), 217–226. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1523>
- Logahan, J. M., & Tjoe, T. F. (2013). *Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM INDONESIA Konsep Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Kinerja.* Binus Business Review, 3(1), 573–586.
- Magito, M. (2020). the Effect of Compensation and Work Environment To Employee Performance of Pt Ass. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(1), 12–25. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i1.513>
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Refika Aditama.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder.* Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Munira, Nina., and Sadegi, Mohammad., 2013. *Factors Of Workplace Environment That Affect Employees Performance.* Journal Of Independent Research and Studies, 2 (2), pp: 66-78.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Nugroho, Y. S. (2014). Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) 2014 Yogyakarta, 15 November 2014 ISSN: 1979-911X. *Snast, November*, 211–216.
- Purhantara, Wahyu (2010). *Metode penelitian kualitatif untuk bisnis (edisi pertama).* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Palupining, dyah dan Aryaningtyas, Triani, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S2 Semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance Pt. Peb Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis, 1*, 424–434.
- R, Indrawan dan P, Yaniawati. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis, 3*(3), 650–660. <http://www.ejournal.com/2017/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-loyalitas.html>
- Saputra, M. (2013). Analisis Deskriptif Desain Organisasi Pada PT. Unichem Candi Indonesia. *Agora, 1*(3), 1636–1640.
- Sarwani, S. (2017). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 6*(2), 60–71.
- Satria, I., Vita, E., (2018) Manajemen, P. S., Bisnis, I., Kian, K., Yos, J., & Kav, S. (n.d.). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt internux. 3*.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama. Bandung*.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember:Graha Ilmu.
- Tina Febriani, N., & Desi Indrawati, A. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel the Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2*(5), 254973.
- Tulenan, S. (2015). the Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance At the Office of State Assets and Auction Service Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3*(3), 672–682. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9561>
- Utamajaya, I., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4*(6), 253797.
- Wibowo, M. W., & Adilla, I. (2019). *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada pos kota jakarta. 5*(3), 215–225. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-55626-2>
- Wilson, B. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga. Bandung