

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HONDA VICTORY SURABAYA

Lukita Putri Yulia

Lukitaputriyulia12@gmail.com

Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine and analyze the effect of work environment, work discipline, and compensation on employees' performance at PT. Honda Victory Surabaya. The research was quantitative. Furthermore, the research population was active employees at PT. Honda Victory Surabaya. The data collection process used non-probability sampling. In line with that, there were 33 respondents as the sample. Moreover, the instrument in the data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to 33 respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The research result showed that the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Honda Victory Surabaya. On the other hand, work discipline had a positive but insignificant effect on the employees' performance at PT. Honda Victory Surabaya. In contrast, the compensation had a positive effect on the employees' performance at PT. Honda Victory Surabaya.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Compensation, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Victory Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan aktif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu *non probability sampling* dan dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui menyebar kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang sangat memastikan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Suatu perusahaan yang diciptakan oleh sumber daya manusia yang baik akan berjalan dengan efisien serta efektif dalam menggapai tujuan utama dalam perusahaan. Dengan berorientasikan pada keuntungan, maka perusahaan akan meningkatkan kualitas dan pelayanan dari suatu produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut supaya bisa dipasarkan kepada pelanggan. Kualitas dan pelayanan yang baik membuat pelanggan akan menggunakan produk tersebut secara terus menerus. Hal tersebut akan meningkatkan laba perusahaan secara maksimal. Kualitas dan pelayanan produk yang dihasilkan tersebut tergantung dengan kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dari perusahaan.

PT. Honda Victory Surabaya merupakan perusahaan salah satu dealer kendaraan Honda yang berlokasi di Jl. Demak No. 89 Surabaya dengan kegiatan utamanya adalah menjual kendaraan bermotor roda dua merek Honda kepada konsumen. Perusahaan ini tidak hanya memasarkan sepeda motor saja, tetapi melayani dan memenuhi kebutuhan lainnya

yang berhubungan dengan pemasaran merek Honda, seperti pusat perbengkelan dan penjualan. PT. Honda Victory Surabaya merupakan dealer sepeda motor yang mempunyai banyak pelanggan, tetapi perusahaan ini tidak hanya mengandalkan pencarian pembeli baru saja namun juga harus bisa mempertahankan dan kesetiaan pelanggan lama.

PT. Honda Victory Surabaya menemukan bahwa masalah utama adalah kedisiplinan kerja karyawan. Fenomena kurangnya disiplin kerja di kalangan karyawan PT. Honda Victory Surabaya ini terlihat dari tindakan indisipliner para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan kepatuhannya terhadap kebijakan yang telah dikeluarkan. Beberapa tindakan disiplin yang dilakukan oleh karyawan adalah datang terlambat masuk kantor dari waktu yang telah ditetapkan. Salah satu kualitas karyawan yang baik adalah ketepatan waktu dalam kehadiran. PT. Honda Victory Surabaya menetapkan jam masuk kerja untuk seluruh karyawan mulai hari Senin hingga hari Sabtu ialah pukul 08.00 WIB, namun masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu. Berikut data informasi mengenai keterlambatan karyawan yang terjadi pada Bulan Mei hingga bulan September 2022.

Tabel 1
Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Honda Victory Surabaya
Bulan Mei-September 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Terlambat	Persentase Pegawai Terlambat
Mei	33	9	27,28%
Juni	33	11	33,34%
Juli	33	6	18,19%
Agustus	33	8	24,25%
September	33	11	33,34%
Rata- Rata	33	9	27,28%

Sumber : Data Sekunder, diolah 2022

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa pada bulan Mei hingga bulan September karyawan ke kantor masih cukup tinggi. Sebanyak sekitar 9 orang pernah mengalami keterlambatan datang ke tempat kerja setiap bulannya. Persentase karyawan yang datang terlambat juga terhitung besar dengan rata-rata 27,28% per bulan. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Honda Victory masih belum maksimal dikarenakan masih banyak karyawan yang datang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian perlu ditindak lanjuti keterlambatan ini karena memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Melihat rendahnya tingkat disiplin karyawan PT. Honda Victory Surabaya, maka bisa juga dilihat:

Tabel 2
Target dan Realisasi Pada PT. Honda Victory Surabaya
Bulan Mei-September 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Penjualan	Realisasi	Persentase
Mei	33	110	78	70,91%
Juni	33	110	70	63,64%
Juli	33	110	79	71,82%
Agustus	33	110	65	59,51%
September	33	110	60	54,55%

Sumber: Data Sekunder, diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 2 dapat dilihat bahwa pada bulan Mei target penjualan sebesar 110, realisasinya 78 dengan persentase 70,91%, pada bulan Juni target penjualan 110, realisasinya 70 dengan persentase 63,64%, pada bulan Juli target penjualan 110, realisasinya 79 dengan persentase 71,82%, pada bulan Agustus target penjualan 110, realisasinya 65 dengan persentase 59,51%, pada bulan September target penjualan 110, realisasinya 60 dengan persentase 54,55%. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya menyebabkan target dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan tidak tercapai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Jika permasalahan tersebut tidak ditangani yang serius maka akan berakibat tidak baik untuk perkembangan perusahaan. Pimpinan perusahaan diharapkan memiliki peran dalam hal pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Suwondo dan Sutanto (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Pratama (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang inkonsistensi dalam pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu Wairooy (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Muna dan Isnowati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang inkonsistensi dalam pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu Pratama (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Azizah dan Margono (2020) menyatakan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang inkonsistensi dalam pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah, fenomena perusahaan, kajian teori serta empiris yang telah diuraikan diatas maka perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Victory Surabaya”.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam perusahaan untuk mencapai visi misi serta tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara optimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67). Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (a). Personal Factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. (b). Leadership Factor, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. (c). Team Factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. (d). System factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. (e). Contextual situational, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan external. Adapun indikator menurut Miner dalam Edison (2017:192), Untuk mencapai atau menilai kinerja, terdapat dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu : (a). Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. (b). Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan. (c). Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif/jam kerja hilang. (d). Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

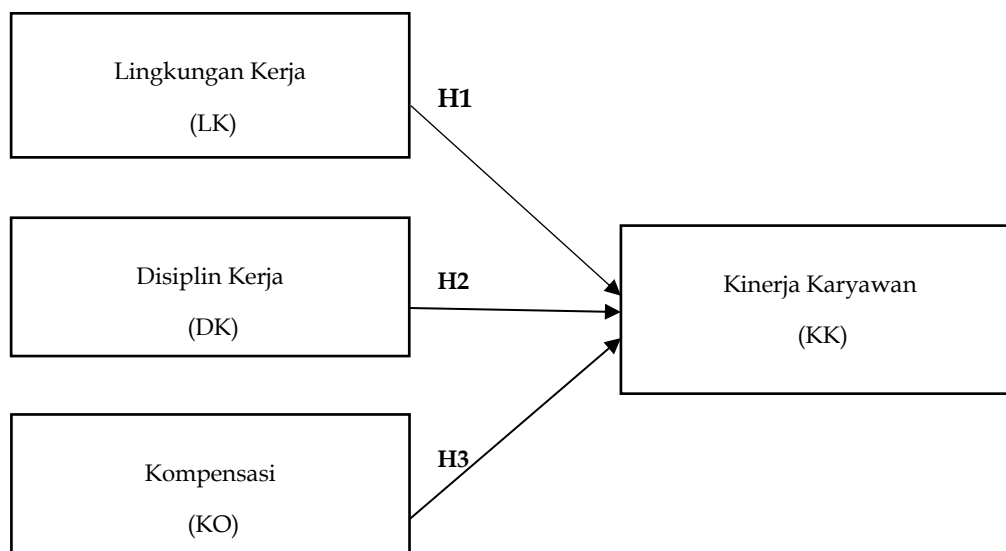
Lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat pada lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi diri para pekerja dalam menjalankan tugas yaitu seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan pada tempat kerja, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi 2018:66). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator yang mengukur lingkungan kerja yaitu seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Nur (2016:34) yaitu sebagai berikut: (a). Suasana kerja,

(b). Hubungan dengan rekan kerja , (c). Hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan (d). Tersedianya fasilitas kerja.

Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo dalam sutrisno 2017:86). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sikap disiplin kerja seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan yang ada dalam perusahaan, guna untuk kelancaran melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan. Adapun indikator menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) yaitu sebagai berikut: (a). Kehadiran (b). Ketaatan pada peraturan kerja (c). Ketaatan pada standar kerja (d). Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai (e). Etika bekerja.

Kompensasi adalah balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha (Moekijat 2016:49). Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi yaitu yang dikemukakan menurut Rivai (2013) yangdimana antara lain: (a). Gaji (b) Upah (c). Insentif dan (d) Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*).

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lestariningsih (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019:86) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang tidak baik akan menjadi penghalang pencapaian perusahaan. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2017:119) menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati dan Utomo (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Barima *et, al.* (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis data menggunakan statistik, bertujuan untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Sugiyono (2018:14) sebuah fenomena atau realita dapat diklasifikasikan, konstan, nyata, dan diukur melalui indikator yang berhubungan sebab akibat. Penelitian ini untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel independen Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), Kompensasi (KO) terhadap variabel independen Kinerja Karyawan (KK). Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik sebuah kesimpulan. Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Honda Victory Surabaya.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk pengambilan

sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada (Sugiyono, 2018:18). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel non probabilitas atau secara tidak acak yang disebut sampel jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan dalam sampel (Sugiyono, 2018:120). Sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan seluruh populasi karyawan pada PT. Honda Victory Surabaya berjumlah 33 orang karyawan.

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui kuesioner yang akan disebar ke responden atau objek penelitian. Data sekunder, sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data yang di dapat dari dokumen dan laporan kegiatan yang dikaitkan dengan masalah yang diteliti. Sumber data yang diperoleh penulis untuk penelitian ini murni dari karyawan PT. Honda Victory Surabaya dengan cara menyebarkan kuesioner tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah diisi lengkap, serta literatur yang memaparkan tentang data pendukung, program kerja, visi misi dan sejarah berdirinya instansi tersebut. Data primer yang didapatkan dari kuesioner akan dikonversi menjadi data kuantitatif yakni berupa bilangan angka, yang akan diproses dalam sistem untuk diteliti lebih lanjut.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Variabel Independen (X), variabel yang mempengaruhi dan menjadi penyebab munculnya perubahan merupakan *variabel independent* atau variabel bebas. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi. Variabel Dependen (Y), variabel yang dipengaruhi dan menjadi akibat dari munculnya perubahan adalah *variabel dependent* atau variabel terikat. Variabel dependen penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan PT. Honda Victory Surabaya yang dapat mempengaruhi tugas dan pekerjaan mereka. Adapun indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Aditya Nur (2016:34) yaitu sebagai berikut: (a). Suasana kerja (b). Hubungan dengan rekan kerja (c). Hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan (d). Tersedianya fasilitas kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap perilaku karyawan PT. Honda Victory Surabaya dalam menaati dan mematuhi segala peraturan yang di tegakan oleh perusahaan. Adapun indikator menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) yaitu sebagai berikut: (a). Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan (b). Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja (c). Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas (d). Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien. (e). Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima baik secara fisik maupun non fisik oleh karyawan PT. Honda Victory Surabaya sebagai timbal balik atas pekerjaannya. Adapun indikator kompensasi menurut Rivai (2013) antara lain: (a). Gaji (b). Upah (c). Insentif (d). Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT. Honda Victory Surabaya. Adapun indikator menurut Miner dalam Edison (2017:192), Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu : (a). Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. (b). Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. (c). Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif/jam kerja hilang. (d). Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif merupakan statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa bertujuan untuk menarik generalisasi atau kesimpulan yang luas. Ini adalah statistik yang digunakan dalam analisis data. Pada penelitian ini uji deskriptif dianalisis dengan menggunakan SPSS.

Uji instrumen digunakan untuk mengetahui kelayakan instrumen dalam mengumpulkan data kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya. Tahapan untuk pengambilan data, sebelumnya harus melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu.

Uji validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2018:177) uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk menguji validitas, peneliti dapat membandingkan indeks koefisien korelasi produk moment (r) dengan nilai hitung kritisnya. Jika r hitung $>$ dari r tabel (uji 2 sisi dengan tingkat signifikansi 5%) maka menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai indikator. Namun, jika $r <$ dari tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk konsistensi tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan peneliti diuji dengan menggunakan uji reliabilitas. Ketika responden survei memberikan jawaban yang konstan atau stabil dari waktu ke waktu, dapat dikatakan bahwa survei tersebut dapat diandalkan. Menurut Ghazali (2013) uji reliabilitas adalah alat yang digunakan sebagai pengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabanseseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pengukuran ulang (*repeated measure*) ataupun pengukuran sekali saja (*one shot*). Penelitian ini menggunakan pengujian reabilitas *one shot* (hanya sekali). Pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (2016:13) regresi linier berganda yaitu ditujukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda yang merupakan prosedur sistematis dalam menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 DK + \beta_3 KO + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

α : konstanta

- β : koefisien regresi
LK : Lingkungan Kerja
DK : Disiplin Kerja
KO : Kompensasi
e : error (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu mempunyai distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji *f* dan *t* menunjukkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *normal p-p plot of regression standart*, dengan pengujian tersebut disyaratkan bahwa distribusi data normal pada penelitian harus mengikuti garis 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Adapun uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogrof Smirnov* yang diaplikasikan di penelitian ini, Uji normalitas *Kolmogrof Smirnov* merupakan pengujian dengan membandingkan distribusi data (yang diuji normalitasnya) dengan distribusi normal. Berikut adalah penjelasan pendekatan atau metode *Kolmogrof Smirnov*: a). Jika nilai probabilitas $\geq 0,05$, maka hal ini dinyatakan data tersebut memiliki distribusi normal. b). Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hal ini dinyatakan data tersebut memiliki hasil distribusi tidak normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (bebas). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai dari output SPSS pada nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependennya (terikat), jika perolehan nilai dari tolerance $\geq 0,10$ dan perolehan nilai VIF $\leq 10,00$ maka dapat diartikan bahwa model regresi yang dipergunakan tidak terdapat multikolinearitas, dan juga sebaliknya jika perolehan nilai tolerance $\leq 0,10$ dan perolehan nilai VIF $\geq 10,00$ maka dapat diartikan bahwa terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut dengan heteroskedastisitas, dan jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut dengan homoskedastisitas. Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot adalah: a). Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur seperti gelombang, menyempit kemudian menyebar, maka hal tersebut telah terjadi heteroskedastisitas. b). Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji kelayakan model (*Goodness Of Fit*)

Uji F digunakan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai akurat (Ghozali, 2016:97). Uji F dipergunakan untuk menguji kelayakan model regresi berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat diartikan apabila model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian tersebut layak atau tidak layak. Dengan berdasarkan pada tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% (0,05) maka dalam hal ini model penelitian yang dipergunakan dinilai layak atau tidaknya dengan dapat memenuhi suatu kriteria yang telah ditentukan, yaitu sebagai

berikut : a). Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka model regresi yang dipergunakan dalam penelitian layak untuk digunakan. b). Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka model regresi yang dipergunakan dalam penelitian tidak layak untuk digunakan.

Koefisiensi determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir secara keseluruhan informasi yang dibutuhkan atau diperlukan dapat memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis (Uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen secara individual dan menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2016:97). Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Uji t ini digunakan untuk mengetahui besar atau tidaknya pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian yang dilakukan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini sebagai berikut: a). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis yang diajukan ditolak. b). Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3

Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja								
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Mean
1.	Suasana kerja (LK1)	-	-	13	15	5	33	3,76
2.	Hubungan dengan rekan kerja (LK2)	-	-	11	20	2	33	3,73
3.	Hubungan antara bawahan dengan pemimpin (LK3)	-	-	15	15	3	33	3,64
4.	Tersedianya fasilitas kerja (LK4)	-	1	11	18	3	33	3,70
Rata-rata								3,71

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja yaitu "setuju". Dibuktikan dengan nilai rata-rata 3,71 yang termasuk ke dalam kriteria $3,40 < LK < 4,20$ yang artinya bahwa responden berpersepsi setuju atas pernyataan seluruh aspek yang terdapat pada variabel lingkungan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Honda Victory Surabaya berpandangan setuju dengan keseluruhan pernyataan yang diajukan peneliti mengenai lingkungan kerja.

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4

Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja								
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Mean
1.	Kehadiran (DK1)	-	3	8	20	2	3	3,64
2.	Ketaatan pada aturan kerja (DK2)	-	2	9	15	7	3	3,82
3.	Ketaatan pada standar kerja (DK3)	-	1	9	15	8	3	3,91
4.	Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai (DK4)	-	1	10	16	6	3	3,82
5.	Etika bekerja (DK5)	1	1	7	21	3	3	3,73
Rata-Rata								3,78

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel disiplin kerja yaitu "setuju". Dibuktikan dengan nilai rata-rata 3,78 yang termasuk ke dalam kriteria $3,40 < DK < 4,20$ yang artinya bahwa responden berpersepsi setuju atas pernyataan seluruh indikator yang terdapat pada variabel disiplin kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Honda Victory Surabaya berpandangan setuju dengan keseluruhan pernyataan yang telah diajukan peneliti terkait dengan variabel disiplin kerja.

Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Tabel 5

Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Mean
1.	Gaji (KO1)	-	2	8	21	2	33	3.70
2.	Upah (KO2)	-	-	10	19	4	33	3.82
3.	Insentif (KO3)	-	-	11	12	-	33	3.67
4.	Kompensasi tidak langsung (KO4)	-	-	13	16	4	33	3.73
Rata-Rata								3,73

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Tabel 5 menunjukkan bahwa diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel kompensasi yaitu "setuju". Dibuktikan dengan nilai rata-rata 3,73 yang termasuk ke dalam kriteria $3,40 < K < 4,20$ yang artinya bahwa responden berpersepsi setuju atas pernyataan seluruh indikator yang terdapat pada variabel kompensasi. sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Honda Victory Surabaya setuju dengan semua pernyataan yang diajukan peneliti.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 6

Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Mean
1.	Kualitas (KK1)	-	-	12	16	5	33	3.79
2.	Kuantitas (KK2)	-	-	12	17	4	33	3.76
3.	Penggunaan waktu dalam bekerja (KK3)	-	-	10	19	4	33	3.82
4.	Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja (KK4)	-	-	14	13	6	33	3.76
Rata-rata								3,78

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan yaitu "setuju". Dibuktikan dengan nilai rata-rata 3,78 yang termasuk ke dalam kriteria $3,40 < KK < 4,20$ yang artinya bahwa responden berpersepsi setuju atas pernyataan seluruh indikator yang terdapat pada kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Honda Victory Surabaya setuju dengan semua pernyataan yang diajukan peneliti.

Uji Instrumen

Uji validitas bertujuan untuk mengukur tingkat valid dari masing-masing indikator pada setiap variabel dalam kuesioner . Berdasarkan uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada setiap indikator dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan yaitu sebanyak 17 item dengan 33 data responden dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha* pada variabel penelitian ini nilai lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 ,sehingga dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-0,405	2,013	
	Lingkungan Kerja	0,323	0,155	0,302
	Disiplin Kerja	0,130	0,070	0,210
	Kompensasi	0,556	0,157	0,497

Sumber : Data Primer, diolah 2022

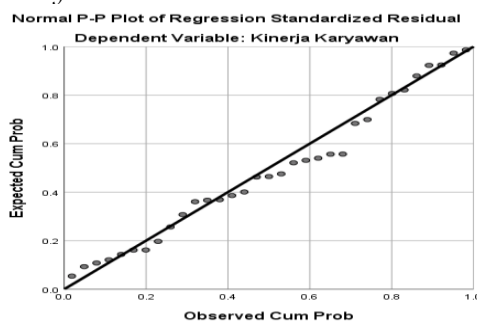
Berdasarkan pada tabel 7 diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu berikut :

$$KK = -0,405 + 0,323LK + 0,130DK + 0,556KO + e$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Nilai konstanta dalam analisis regresi diperoleh nilai sebesar -0,405. Besarnya variabel Kinerja Karyawan bernilai -405, walaupun tidak mempertimbangkan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh 0,323 yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,323. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh 0,130 yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila disiplin kerja ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,130. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi diperoleh 0,556 yang artinya variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila disiplin kerja ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,556.

Uji Normalitas

Metode Grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 2

Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Pada gambar 2, menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Dalam hal ini dibuktikan dengan pola titik-titik yang menyebar dan mengikuti garis diagonal, sehingga sesuai dengan pengambilan keputusan maka model regresi tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Metode *Kolmogorov Smirnov*

Tabel 8
Uji Normalitas Metode *Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,16105876
Most Extreme Differences	Absolute	0,137
	Positive	0,137
	Negative	-0,054
Test Statistic		0,137
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,117

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Tabel 8 pengujian normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,117 nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

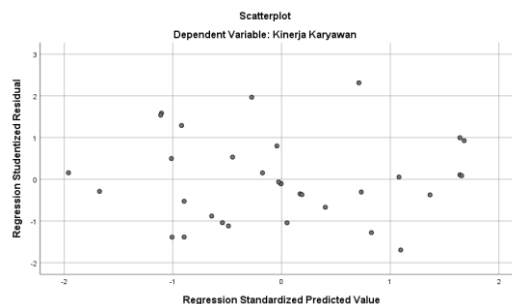
Tabel 9
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,532	1,879	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,878	1,139	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi	0,567	1,764	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* $\leq 10,00$ pada masing-masing variabel independen. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi tidak terindikasi adanya multikolinearitas atau bebas dari kolerasi antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot
Sumber : Data Primer, diolah 2022

Pada gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada posisi atas dan bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini dapat diartikan jika tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi

kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi.

Uji Kelayakan Model

Tabel 10
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	90,377	3	30,126	20,252	0,000
Residual	43,138	29	1,488		
Total	133,515	32			

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$ yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi syarat untuk layak digunakan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

Tabel 11
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,823	0,677	0,643	1,220

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 11 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,677 atau 67,7%, yang artinya variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi dapat berkontribusi 67,7% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sebesar 32,3% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam model penelitian ini.

Tabel 12
Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,046	Signifikan
Disiplin Kerja	0,072	Tidak Signifikan
Kompensasi	0,001	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Hasil pengujian hipotesis (uji t) yang ditunjukkan pada Tabel 12 dapat diuraikan sebagai berikut : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya. Hasil yang diperoleh pada variabel lingkungan kerja yaitu nilai signifikansi sebesar $0,046 \leq 0,05$ yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya. Hasil yang diperoleh pada variabel disiplin kerja yaitu nilai signifikansi sebesar $0,072 > 0,05$ yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya. Hasil yang diperoleh pada variabel kompensasi yaitu nilai signifikansi sebesar $0,001 \leq 0,05$ yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,046 yang artinya berpengaruh signifikan, sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan

dikarenakan dalam melakukan pekerjaan para karyawan merasa bahwa dalam suasana kerja seperti suhu udara di ruang kerja cukup baik, tingkat kebisingan rendah, kebersihan ruang kerja cukup baik, dan juga penerangan ruang kerja terpenuhi. Selain itu kerja sama antar rekan kerja yang baik menimbulkan rasa semangat dan kenyamanan tersendiri bagi karyawan. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja sangat mendukung dan berpengaruh bagi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestariningsih (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Margono (2020), lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,072 yang artinya berpengaruh tidak signifikan. Penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena masih banyak karyawan yang tidak mampu menaati peraturan perusahaan seperti kehadiran karyawan saat jam masuk kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan, dalam keterlambatan karyawan pada jam kerja akan berpengaruh pada perolehan pencapaian target harian, untuk pemimpin perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar tingkat kedisiplinan meningkat dan guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,001 yang artinya berpengaruh signifikan. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada perusahaan PT. Honda Victory Surabaya karyawan merasa bersemangat dalam bekerja karena perusahaan dalam hal pemberian upah selalu diberikan secara adil kepada karyawan sesuai posisi jabatan dan jenis pekerjaan yang di kerjakan pada setiap karyawan serta PT. Honda Victory Surabaya selalu memberikan tunjangan kepada karyawannya seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan lain-lain sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja terbaiknya dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wati dan Utomo (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barima *et.al* (2021) kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

(1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya. (2) Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Honda Victory Surabaya. (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya.

Saran

(1) Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan supaya PT. Honda Victory Surabaya dapat melakukan pendekatan persuasif oleh pimpinan terhadap karyawannya agar para karyawannya dapat disiplin saat bekerja. Pihak perusahaan perlu memperhatikan dalam pemberian insentif kepada karyawannya yang mencapai target penjualan perusahaan karena dapat menimbulkan rasa semangat kerja dan akhirnya karyawan dapat merasa nyaman bekerja dan berkontribusi penuh kepada perusahaan. (2) Bagi peneliti selanjutnya, dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi untuk menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan. Terdapat variabel yang dapat menjelaskan kinerja karyawan seperti variabel kepemimpinan, stres kerja, beban kerja dan faktor lainnya untuk penelitian di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayer, J. E., L.R. Pangemanan, dan Y.P. Rori. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-Sosioekonomi: Jurnal Ilmiah Sosial Ekonomi Pertanian* 12(3A):27-46.
- Azizah, F. N. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Yukbisnis Indonesia, Kota Baru Parahyangan, Bandung Barat). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis* 8(2).
- Barima, H. dan A.A. Arofah. 2021. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics and Business* 1(2):48-55.
- Dharmawan, D. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 5(3).
- Fathaniyaturriska dan M. Lestariningsih. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Sumber Makmur Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 11(11).
- Ginting, R. A. P. 2019. Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan pada PT. Rumah Berneh Mulia (Rbm) Kabanjahe. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Quality. Medan.
- Harahap, M. A. H. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara (Doctoral Dissertation).
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Helmi, A. F., dan P. Prijati. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(2).
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nisa, R. A. 2022. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta (Studi Kasus Guru pada SMPN 232 dan SMPN 74 Jakarta Timur). *Skripsi*. Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Jakarta.

- Pusparani, M. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(4):534-543.
- Permana, P. F. C., dan A. Pracoyo. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan* 7(3):80-89.
- Pradipta, R. N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9(7):1-18.
- Pranitasari, D., dan K. Khotimah. 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 18(01):22-38.
- Sampeliling, A. 2016. Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman* 12(1).
- Sari, R. O., dan P. Prijati. 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada *Sales Promotion Girl* PT. Kaenka Intikreasi). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(3).
- Siahaan, S. dan B. Syaiful. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):16-30.
- Sinambela, L. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Memebangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siregar, M. M. 2019. Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi Pemasaran PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan. *Disertasi*. Program Pasca Sarjana Universitas Dharmawangsa. Medan.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sultoni, M., dan R. Rismawati. 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(8).
- Surbakti, N. Y. B. 2021. Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Disertasi*. Program Pasca Sarjana Universitas Quality. Medan.
- Sutrisno.,E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno.,E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Septiadi, M. D. 2020. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Manajemen SDM, Pemasaran dan Keuangan* 1(1):1-8.
- Setiawan, N. 2019. Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Stres Kerja dimana Komitmen Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. *Jurnal Manajemen Tools* 11(1):165-175.
- Syamsurizal, S. 2016. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Dharmawangsa* (49).
- Widodo, M. S., dan A. Wariati. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) di Sukoharjo. *Journal of Accounting and Financial* 4(2).