

---

## PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT RAJASALAND BANDUNG

Sevynica Rianda<sup>1</sup>, Alex Winarno<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Universitas Telkom, Bandung, Indonesia

[sevynica@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:sevynica@student.telkomuniversity.ac.id)<sup>1</sup>,  
[winarno@telkomuniversity.ac.id](mailto:winarno@telkomuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk analisis juga menguji pengaruh antar variabel antara lain kompensasi, lingkungan kerja fisik, serta kinerja pegawai pada PT Rajasaland Bandung. Didalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif yang memakai teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Populasi yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT Rajasaland Bandung serta mengambil sampel yang menggunakan cara sampling jenuh dengan total perespon dalam meneliti ialah terdapat responden yang berjumlah 50. Hasil yang diperoleh yaitu kompensasi masuk kedalam kategori cukup baik, lingkungan kerja fisik berada pada kategori cukup baik, dan kinerja pegawai pada kategori sangat baik. Dari penelitian ini membuktikan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Kata Kunci: **Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan, Bisnis Properti**

### ABSTRACT

*This research aims to analyze also examine the influence between variables including compensation, physical work environment, and employee performance at PT Rajasaland Bandung. In this study, using quantitative research methods that use descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis. The sampling technique used is saturated sampling. The population determined in this study were all employees of PT Rajasaland Bandung and took samples using saturated sampling with the total respondents in researching there were 50 respondents. The results obtained were that compensation was included in the good enough category, the physical work environment was in the sufficient category. good, and employee performance in the very good category. This research proves that compensation does not partially affect employee performance, the physical work environment partially affects employee performance. And there is a significant effect of compensation and physical work environment on employee performance simultaneously.*

*Keywords: Compensation, Physical Work Environment, Employee Performance, Property Business*

---

## PENDAHULUAN

Tata laksana sumber daya ialah aspek terpenting dalam penerapan fungsi dalam manajemen ataupun fungsi operasional yang menyebabkan visi sebuah organisasi yang telah ditetukan sehingga tergapai dengan baik. Pada hakikatnya setiap karyawan mempunyai fungsi yang berjumlah dua, yang meliputi fungsi teknis atau operatif serta fungsi manajerial. Kegiatan di lakukan oleh fisik disebut dengan fungsi manajerial. Oleh karena itu diperlukan pemerdayaan SDM harus memperhatikan lingkungan kerja fisiknya serta pembayaran dari perusahaan untuk dapat menungjung kinerja

pegawaisehingga tidak menghambat terhadap aktivitas pekerjaan. Kompensasi yang tepat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga visi dan misi yang ditetapkan pegawai tercapai dan pegawai merasa puas terhadap kinerjanya, begitupun dengan Lingkungan Kerja Fisik yang membuat nyaman dan aman sehingga menciptakan semangat kerja bagi pegawai. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauhmana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Kompensasi dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kompensasi tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai atau pegawai yang dapat mencapai maksud dan tujuan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang juga menerapkan penilaian kinerja bagi pegawainya adalah PT Rajasaland.PT. Rajasaland merupakan perusahaan yang bergerak di bidang property, dan berpengalaman di area Bandung Timur dan sekitarnya. Adapun kriteria penilaian pada PT Rajasaland dibagi kedalam lima kategori yaitu: Buruk, Cukup, Cukup Baik, Baik, dan Sangat Baik. Pada tahun 2018 ada sebanyak 90% pegawai yang menerima nilai kinerja Sangat baik, dan sisanya sebanyak 10% pegawai mendapatkan nilai kinerja Baik. Pada Tahun 2019, terjadi peningkatan kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh data hasil evaluasi terdapat 92% pegawai yang mendapatkan nilai kinerja Sangat Baik, kemudian meningkat sebesar 2% dibandingkan pencapaian pada tahun sebelumnya. Pada Tahun 2020 hasil evaluasi kinerja pegawai mengalami penurunan yang ditunjukkan oleh data hasil evaluasi, sebanyak 90% pegawai mendapatkan nilai kinerja Sangat Baik menurun sebesar 2% dibanding tahun sebelumnya. Hasil evaluasi kinerja pegawai pada kriteria Baik juga menunjukkan penurunan yang ditunjukkan oleh data ada sebanyak 6% pegawai yang mendapatkan nilai kinerja di kriteria ini, menurun sebanyak 2% dibanding hasil evaluasi pada tahun sebelumnya. Pada kriteria Cukup Baik justru menunjukkan peningkatan dari data sebelumnya yaitu ada sebanyak 4% pegawai yang mendapatkan nilai kinerja pada kriteria ini, sedangkan data pada tahun sebelumnya 0%. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada tahun 2020 menurun dibanding capaian kinerja pada tahun 2019.

Mengingat kalau kompensasi dan lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang disebabkan oleh kompensasi yang mencukupi kebutuhan pegawai, lingkungan yang nyaman dan aman, lalu fasilitas yang cukup dan bermanfaat akan menjadi perhatian khusus bagi pegawai. Dalam meneliti ini mempunyai tujuan dalam mencari tahu bagaimana mengenai kompensasi, lingkungan fisik, serta kinerja pegawai pada PT Rajaland Bandung secara parsial dan simultan.

Pendapat Bintoro & Daryanto (2017:15) berpendapat jika Manajemen Sumber Daya Manusia, merupakan sebuah ilmu atau pun prosedur bagaimana menata korelasi juga kontribusi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pribadi seseorang secara praktis, efektif jugabisa dipergunakan dengan sebaik mungkin sampai tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi lebih sempurna.

Opini lain disampaikan Hasibuan (2017:119) kompensasi artinya suatu pencapaiyang berupatunai, barang, baik tidak langsung ataupun langsung yang disediakan dari industri pada karyawannya untuk balasan dari jasanya atau kinerja karyawan dengan baik. Pembentukan sistem kompensasi ialah suatu yang terpenting pada pembaian SDMnya karena hal tersebut bisa mengapresiasi dan meningkatkan kinerja karyawan serta mengembangkan karyawan yang memiliki bakat. Kompensasi juga berdampak terhadap kinerja strategis.

Sedangkan pendapat dari Sedarmayanti (2017:26) bahwasannya lingkungan kerja fisik ialah sebuah kondisi fisik berada pada lingkungan lokasi kinerjanya baik secara tidak langsu ataupun dengan langsung sehingga dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kinerja pada fisik sangat mempengaruhi pada aktivitas karyawannya yang menjadikan dapat menimbulkan area kinerja yang kondusif dan nyaman.

Mathis dan Jackson dalam Masram & Mu'ah (2017:138), menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan ataupun tidak dapat dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan semuaaktivitas yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun organisasi baik kinerja individu ataupun knerja kelompok di suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:95-96) terdapat lima dimensi dalam kinerja, yaitu: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, dan kreativitas. Pendapat Kasmir (2016:225) juga mengatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai ikatan atas pemberian kompensasi. Jika kompensasi diberikan dengan cara setimpal atau masuk akal maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, serta berdampak untuk variabel lainnya. Tapi apabila kompensasi yang diberikan tidak dibayar secara masuk akal atau setimpal maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Lainnya dari Sundastrom pada (Saleem et al. (2012) rata-rata manusia menghabiskan kurang lebih 60% dari hidupnya di dalam lingkungan kerja fisik yang sangat mensugesti sikap, moral, kapabilitas juga kinerja. Studi ini secara empiris menguji dampak lingkungan fisik dalam ruangan terhadap produktivitas akademisi di berbagai lembaga pendidikan tinggi di Provinsi Khyber Pakhtoonkhawa (KPK) di Pakistan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa desain kantor sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Studi ini berpendapat bahwa desain kantor yang nyaman dan puas memotivasi dan memberi energi kepada karyawan untuk

meningkatkan kinerja mereka. Perbedaan penelitian terletak pada variabel dependen dimana pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan lingkungan fisik sedangkan peneliti menambahkan satu variabel yaitu variabel kompensasi. Responden penelitian sebelumnya adalah akademisi di berbagai lembaga pendidikan tinggi sedangkan responden peneliti adalah pegawai perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas penulis merasa perlu adanya penelitian terkait kompensasi, lingkungan kerja fisikserta kinerja pegawai pada PTRajasaland. Maka dalam meneliti ini, penulis menyimpulkan sebuah judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PTRajasaland”.

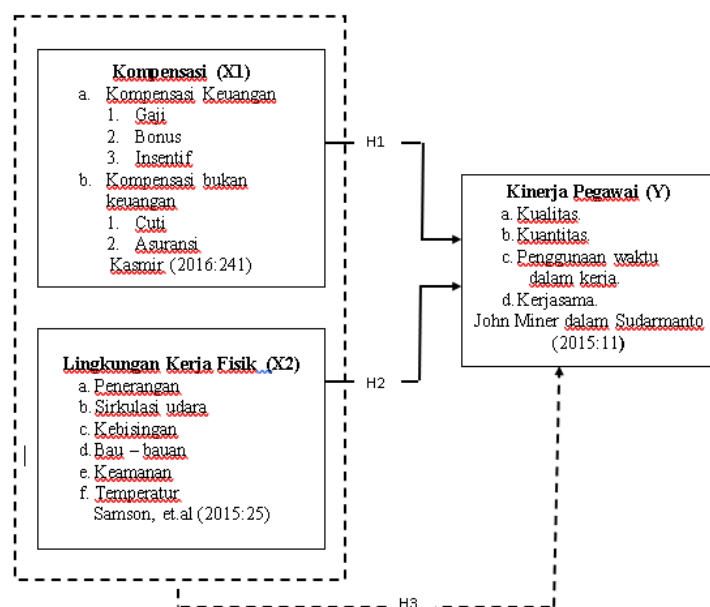
## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif serta memanfaatkan cara kuantitatif. Fausiah Nurlan (2019:14) mengemukakan kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Sedangkan Menurut Suliyanto (2018:52) penelitian deskriptif ialah suatu kegiatan meneliti yang memiliki tujuan dalam penggambaran karakteristik kelompok. Oleh karena itu, penelitian deskriptif berbeda dengan penelitian eksplorasi karena biasanya dalam sebuah penelitian deskriptif penelitian memiliki informasi yang rinci tentang objek yang diteliti sehingga penulis mampu membuat pertanyaan penelitian yang jelas dan membuat hipotesis tertentu.

Suatu metode yang dimanfaatkan dalam mendapatkan suatu data maupun informasi serta fakta pendukung sebagai penunjang penelitian disebut dengan teknik pengumpulan data. Dalam meneliti, peneliti memakai data sekunder seta data primer. Sugiarto (2017) mengemukakan bahwasannya data primer ialah suatu berita yang didapat dari sumber yang utama ialah suatu informasi yang diperoleh dari narasumbernya secara langsung. Dalam meneliti mendapatkan data yang utama berasal dari kuesioner langsung terhadap para karyawan.

Dalam meneliti digunakan skala likert. Winarni (2021:84) mengatakan skala Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Cara lain angka penelitian dalam skala likert yaitu 1-9. Sampel pada penelitian ini memakai sampel jenuh yang artinya seluruh karyawan PT Rajasaland Bandung. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

Untuk lebih jelasnya, penulis juga telah merangkai kerangka pemikiran seperti yang dijabarkan pada gambar 1 di bawah ini:



**Gambar 1 Model Penelitian**

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

H1 : Pengaruh kompensasi pada kinerja pegawai PT Rajasaland Bandung

H2 : Pengaruh lingkungan kerja fisik pada kinerja pegawai PT Rajasaland Bandung

H3 : Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik pada kinerja pegawai di PT Rajasaland Bandung.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Sesuai dari hasil kuesioner yang disebarkan ke 50 responden yang disebarkan kepada pegawai PT Rajasaland Bandung. Hasil uji validitas didalam penelitian ini menghasilkan nilai korelasi (r hitung) dari semua dimensi mencapai angka yang lebih besar dari 0,279 (rtabel) jadi semua pernyataan dari variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, kinerja pegawai valid serta layak dipergunakan dalam analisis regresi linear berganda.

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil pada uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada Kompensasi (X1) sebesar 0.708, pada Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0.719, pada Kinerja Pegawai sebesar 0.851. Item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena sudah diuji reliabilitasnya sesuai *Cronbach's Alpha* sehingga mendapatkan hasil seluruh variabel  $>0,06$ .

## 2. Analisis Deskriptif

TABEL 1  
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

No	Variabel	Presentase Variabel	Keterangan Variabel
1	Kompensasi	57,75%	Cukup Baik
2	Lingkungan Kerja Fisik	65%	Cukup Baik
3	Kinerja Pegawai	84,1%	Sangat Baik

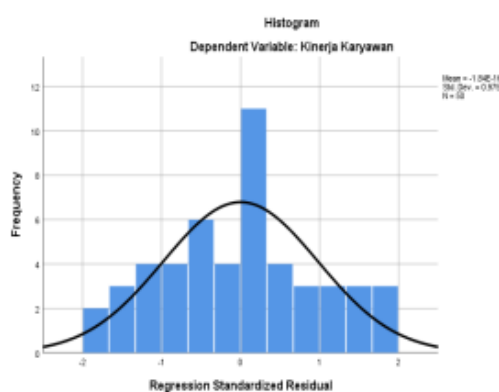
Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Pada tabel 1, diketahui bahwa presentase variabel kompensasi adalah sebesar 57,75%, yang artinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masuk dalam kategori cukup baik. Tingkat variabel lingkungan fisik adalah sebesar 65% masuk kedalam kategori cukup baik. Dan kinerja pegawai sebesar 84,1% menunjukkan sangat baik.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

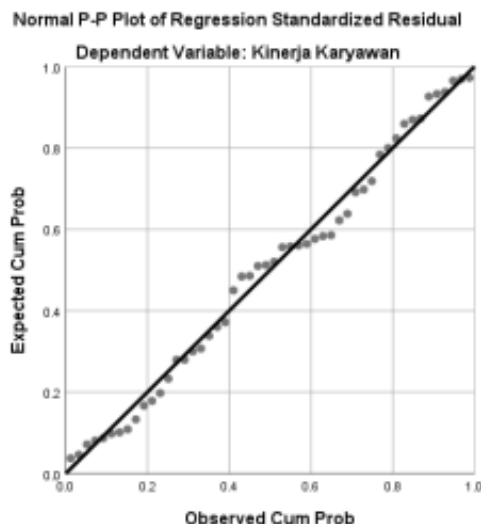
Uji Normalitas adalah sebuah uji yang bermaksud dalam pengujian modelnya dalam regresi variabel independen serta variabelnya yang dependent yang mana terdapat tidak atau normalnya pada nilai residual. Baiknya pada model regresi yaitu yang memiliki kenormalan nilai residual ataupun mendekati normal. Berikut ini akan disajikan hasil pengujian secara normalitas memanfaatkan *software* SPSS versi 25 untuk *windows*:



Gambar 2 Histogram

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Gambar 2 di atas menjelaskankalau grafik histogram berdistribusi normal, sebab grafik menghasilkan pola layaknya lonceng, tidak condong ke kanan atau ke kiri.



**Gambar 3 Grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Gambar 3 di atas yang menggambarkan bahwa data penelitian ini menyebar di kurang lebih garis diagonal lalumembuntuti arah garis tersebut. Maka konklusinya variabel penelitian membuktikan berdistribusi normal, sehingga dapat dipergunakan untuk model regresi.

**TABEL 2**  
**HASIL ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.48673548
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.065
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Tabel 2 diatas melihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,200. Nilai itu melebihi nilai signifikan 0,05 ataupun ( $0,200 > 0,05$ ) bisa disebut terdapat normal pada distribusi variabel residual.

b. Uji Multikolinearitas

TABEL 3  
 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

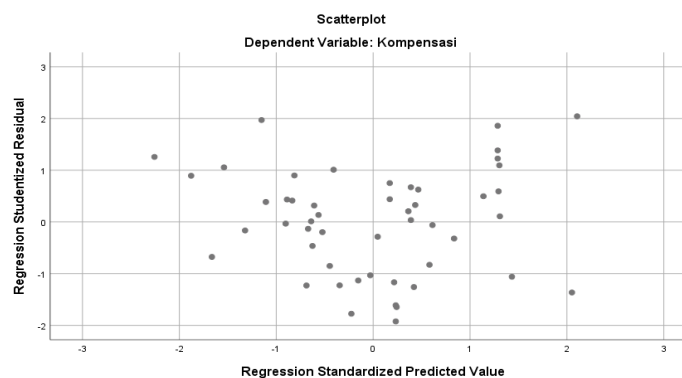
Model		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.311	.540		4.281	.000		
	Kompensasi	.110	.200	.092	.552	.584	.606	1.649
	Lingkungan Kerja Fisik	.479	.204	.392	2.349	.023	.606	1.649

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Dari hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan, nilai VIF variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar  $1,649 < 10$ . Sedangkan, nilai Tolerance variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar  $0,606 > 0,1$ . Jadibisa ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Gambar diatas memperlihatkan bahwasanya diagram pancar tidaklah terbentuk suatu pola yang tertentu, yang mana kesimpulannya tidak adanya gangguan pada regresi heteroskedastisitas.



#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 4  
 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.311	.540		4.281	.000
	Kompensasi	.110	.200	.092	.552	.584
	Lingkungan Kerja Fisik	.479	.204	.392	2.349	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Sesuai dari tabel di atas, dihasilkan model regresi di bawah ini:

$$Y = 24,061 - 0,05X_1 + 0,225X_2$$

Koefisien regresi dari Kompensasi (X1) menunjukkan hasil 0,110 yang berarti tidak adanya korelasi dari variabel Kompensasi sebagai variabel independen. Berdasarkan tabel di atas pula diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) menunjukkan hasil 0,479 yang artinya memiliki korelasi sempurna dari Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel independen.

#### 5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh yang ada dari Variabel Independen, yang mana Kompensasi serta Lingkungan Kerja Fisik, pada Variabel Dependennya ialah Kinerja Pegawai. Maka dari itu dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

H0: Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung.

H1: Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki pengaruh yang signifikan pada Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung.

##### a. Uji F (Simultan)

Uji F memiliki tujuan dapat mempengaruhi pada pengujian secara signifikan dengan simultan dari kompensasi dan lingkungan kerja fisik pada kerja karyawannya dalam PT Rajasaland Bandung. Hasil uji F dapat di lihat tabel dibawah :

TABEL 5  
 HASIL UJI F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.035	2	1.518	6.145	.004 <sup>b</sup>
	Residual	11.609	47	.247		
	Total	14.644	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kinerja Fisik, Kompensasi

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Dari hasil uji F dalam tabel, bahwa nilainya yang signifikansi yang diperoleh besarnya 0,004. Maka, atas perolehan kedua nilai perhitungan tersebut diketahui bahwa Sig. 0,004 < 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Kesimpulannya dalam kedua variabel independen yaitu Kompensasi (X1) serta Lingkungan Kinerja Fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan pada variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji t (Parsial)

TABEL 6  
 HASIL UJI t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.311	.540		4.281	.000
	Kompensasi	.110	.200	.092	.552	.584
	Lingkungan Kinerja Fisik	.479	.204	.392	2.349	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Dari hasil Tabel di atas dijelaskan variabel Kompensasi (X1) diketahui pada tabel di atas diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 0,552 < t<sub>tabel</sub> 1,677 dan tingkat signifikansi 0,584 > 0,05. Atas perolehan itu maka diketahui H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, sehingga konklusinya Kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan dari variabel tersebut terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) diketahui pada tabel di atas dihasilkan nilai t<sub>hitung</sub> 2.349 > t<sub>tabel</sub> 1,677 dengan tingkat signifikansi 0,023 < 0,05. Atas perolehan itu maka diketahui H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, sehingga

konklusinya Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## 6. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) memiliki tujuan agar penulis dapat tahu berapa besarnya kontribusi variabel independen (X) ialah kompensasi dan lingkungan kinerja fisik terhadap variabel dependen (Y) yang mana ialah kinerja pegawai. Untuk menghitung koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) peneliti menggunakan software IBM SPSS versi 25 bisa disimak dalam tabel dibawah :

TABEL 7

### HASIL KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.455 <sup>a</sup>	.207	.174	.49698	.207	6.145	2	47	.004

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kinerja Fisik, Kompensasi

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Tabel 7 bisa menjelaskan nilai R yaitu 0,291 sementara R Square 0,207. Maka angka tersebut akan digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari variabel independen Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dengan memakai rumus di bawah ini:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,207 \times 100\%) = 20,7\%
 \end{aligned}$$

Maka konklusinya secara simultan kedua variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 20,7%, sedangkan 79,3% lainnya dipengaruhi dengan variabel yang lain di luar dari persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### a. Kesimpulan

Dari hasil penelitian serta pembahasan yang sudah dijelaskan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Rajasaland Bandung, dapat diambil konklusinya yaitu Kompensasi (X1) pada PT Rajasaland Bandung termasuk ke dalam kategori Cukup Baik. Lingkungan Kerja Fisik (X2) di PT Rajasaland Bandung termasuk ke dalam kategori Cukup Baik. Kinerja Pegawai (Y) PT Rajasaland Bandung termasuk ke dalam kategori Sangat Baik. Pada penelitian ini menghasilkan Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

Pegawai secara parsial, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Penulis selanjutnya bisa meningkatkan serta mengembangkan penelitian menggunakan faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai atau bias memakai metode lain bahkan objek penelitian yang berbeda pada penelitian selanjutnya supaya informasi yang didapat lebih lengkap dan bervariasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publiser.
- Nurlan, Fausiah. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Wonogiri: CV Pilar Nusantara.
- Saleem, A., Ali, S. A., Zaman, K., Muhammad, A., Shehzad, K., & Ullah, I. (2012). *Impact of interior physical environment on academicians' productivity in pakistan higher education institutes perspectives*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiarto, E. (2017). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi Dan Tesis*. Suaka Media.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Andi Offset.
- Winarni, Endang Widi. (2021). *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*. Jakarta: Bumi Aksara.