

## PERAN KINERJA KARYAWAN YANG DIPERSEPSIKAN OLEH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA PT PERKASA KARYA MANDIRI DI KOTA BATAM

Bernardus Somi Balun<sup>1)</sup>, Anna Maria Nacandy Poniyam<sup>2)</sup>  
Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada  
balunbernard7@gmail.com, nacandyponiyam@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Karya Mandiri di Batam baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, populasi pada penelitian ini 127 orang. Peneliti menggunakan teknik sampling sistematis dengan jumlah responden 63 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan disebarikan melalui google form. Analisa data menggunakan SPSS versi 26 hasil penelitian menemukan bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai  $t_{hitung} -0,802 < t_{tabel} 2,001$  dan nilai signifikansi  $0,426 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, variabel kompensasi mempunyai  $t_{hitung} 2,622 > t_{tabel} 2,001$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, variabel lingkungan kerja mempunyai  $t_{hitung} 3,996 > t_{tabel} 2,001$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ketiga variabel yaitu pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai  $f_{hitung}$  sebesar  $32,723 > f_{tabel} 2,76$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Karya Mandiri di Batam. Dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel bebas berkontribusi sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

### Abstrac

*This study aims to determine the effect of training, compensation and work environment on the performance of employees of PT Perkasa Karya Mandiri in Batam either partially or simultaneously. The type of research applied in this research is quantitative research, the population in this study is 127 people. Researchers used a systematic sampling technique with 63 respondents. The data collection technique uses a questionnaire and is distributed via the Google form. Data analysis using SPSS version 26 research results found that the training variable has a tcount value of -0,802 ttable 2,001 and a significance value of  $0,000 < 0,05$ , then  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected. then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, the work environment variable has a tcount of 3,996 ttable 2,001 and a significance value of  $0,000 < 0,05$  then,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. the three variables namely training, compensation and work environment together have a Fcount of 32,723 Ftable 2,76 and a significance value of  $0,000 < 0,05$ . This shows that simultaneously training, compensation and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Perkasa Karya Mandiri in Batam. And the coefficient of determination ( $R^2$ ) shows that the independent variables contribute 60,6% while the remaining 39,4% is influenced by other factors not examined in this study.*

*Keywords: Training, Compensation, Work Enviroment, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Kepiawaian organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya sebagai bagian dari upaya pencapaian keunggulan tertentu bagi perusahaan.

Kesuksesan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan tidak hanya terbatas dalam mengelola sumber daya manusia, namun lebih jauh organisasi mampu mengelola sumber daya lainnya sehingga

mendukung ketercapaian tujuan organisasi. Peran vital sumber daya manusia dalam perusahaan menuntutnya untuk ditetapkan sebagai asset hidup yang perlu dikelola secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia dalam pengelolaannya oleh organisasi mampu mencerdas maupun membangkitkan daya kreatifitas dan inovasi setiap personelnya. Dukungan perusahaan dalam peran demikian dapat tercapai apabila dimungkinkan adanya pelatihan bagi tenaga kerja. Selain pelatihan yang mendorong penciptaan kinerja personel, organisasi juga harus memberikan kompensasi yang memadai serta penciptaan lingkungan yang nyaman bagi tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Upaya penyediaan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja yang nyaman bagi tenaga kerja mampu berperan sebagai masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Abdurrozzaq Hasibuan, 2021, p. 2).

Telaah ketersediaan unsur pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja yang mendorong ketercapaian kinerja personel pada PT Perkasa Karya Mandiri, sebagaimana fokus penelitian ini menemukan beberapa kendala permasalahan. Unsur pelatihan dalam implementasinya belum maksimal dilaksanakan sehingga masih terdapat karyawan yang belum memahami proses kerjanya secara baik. Pemberian kompensasi sebagai unsur lainnya belum stabil dan cenderung terlambat sehingga menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Ketersediaan pencahayaan yang kurang memadai menyebabkan ketidaknyamanan bagi personel dalam bekerja selain lingkungan kerja yang ditemukan berdebu dan berasap.

Dampak dari permasalahan yang ditemukan penulis dalam penelitian di lapangan terkait pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja menyebabkan menurunnya tingkat kinerja karyawan PT Perkasa Karya Mandiri. Perkembangan kinerja demikian disajikan dalam tabel di bawah ini, dimana jumlah absensi di bulan Oktober sampai bulan Desember terjadi penurunan karyawan, jumlah absensi tertinggi sebesar 22% di bulan Januari dengan jumlah sebanyak 127 karyawan dan jumlah absensi paling minim 11% dengan jumlah sebanyak 81 karyawan.

No	Bulan (2022)	Jumlah karyawan	Hadir Kerja	Persentase Kehadiran	Persentase Absen
1	September	121	22	80%	19%
2	Oktober	108	20	82%	18%
3	November	86	19	78%	16%
4	Desember	81	14	73%	11%
5	Januari	127	24	92%	22%

(Sumber Data: PT. Perkasa Karya Mandiri)

Sebagai salah satu elemen yang mendorong pencapaian kinerja, pelatihan memungkinkan adanya upaya perbaikan maupun peningkatan prestasi maupun kinerja kerja karyawan dalam tugasnya (Sulaiman & Asanudin, 2020). Sebagai rancangan aktivitas yang dirangkai guna peningkatan keahlian, pengetahuan, pengalaman maupun perubahan sikap setiap individu, pelatihan terdiri dari beberapa jenis (Sulaiman, 2020) yang meliputi Pelatihan Keahlian Karyawan (*Skill Training*), Pelatihan Ulang (*Retraining*), Pelatihan Lintas fungsional, pelatihan tim dan Melatih Kreatifitas Perusahaan. Pelaksanaan pelatihan yang berkualitas didasarkan pada beberapa elemen (Rivai & Sagala, 2013) seperti kualitas materi pelatihan disediakan, kualitas metode pelatihan yang digunakan, kualitas instruktur dalam pelatihan, kualitas sarana dan prasarana pelatihan serta tingkat kualitas peserta pelatihan.

Kompensasi memiliki makna sebagai bentuk penghargaan oleh organisasi terhadap dedikasi yang diberikan oleh para tenaga kerja yang berbentuk upah maupun imbalan, baik bersifat finansial maupun non finansial (Sari & Riana, 2018). Sebagai bentuk penghargaan yang terukur kepada karyawan dalam interpretasinya, kompensasi dapat terdiri dari beberapa jenis diantaranya: Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non finansial. Untuk mengetahui besaran kompensasi yang diberikan dapat diketahui melalui Gaji, Insentif, penghargaan dan asuransi. Tingkat keberhasilan kompensasi dalam implementasinya dapat diketahui melalui beberapa unsur yang berperan sebagai indikator (Pramatamiaji et al., 2019: 432) meliputi Gaji, Insentif, Penghargaan dan Asuransi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nasution, 2020). Segala hal terkait dari semua aktifitas para pekerja yang menyenangkan, memberi kepuasan dan rasa nyaman sehingga mempengaruhi individu dalam pelaksanaan tugas, lingkungan kerja terdiri dari dapat terdiri dari bermacam jenis yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik: keberadaan kondisi fisik lingkungan di tempat kerja yang terdiri dari lingkungan kerja yang terkait langsung dengan karyawan dan lingkungan kerja umum dan menengah.
- b. Lingkungan Kerja non Fisik: berkaitan dengan hubungan perusahaan, baik hubungan dengan manajer maupun hubungan dengan kolega dan hubungan dengan bawahan

Pencapaian penciptaan lingkungan kerja yang memadai dapat diketahui melalui derajat ketercapaian terukur setiap indikator (Daulay & Hikmah, 2020: 35)

meliputi penerangan, sirkulasi udara, terhindar dari kebisingan, menghindari bau tidak sedap dan tersedianya keamanan yang memberi rasa nyaman.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama satu periode dalam melaksanakan tugasnya, yang dilaksanakan baik secara kualitas maupun kuantitas (Ramadhani & Kamilah, 2021). Sebagai gambaran dalam menilai karyawan secara individu, kinerja juga dipengaruhi oleh berapa faktor seperti pengetahuan, pengalaman, dan kepribadian. Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengukur beberapa indikator penentu yang terdiri dari kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum (Duli, 2019, p. 3). Metode penelitian dimaksud digunakan untuk mengetahui peran asosiatif antara variabel eksogen terhadap variabel endogen baik secara terpisah maupun bersama-sama.

Penelitian kuantitatif terhadap data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah disusun untuk mengetahui jawaban responden dari setiap variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja). Kinerja Karyawan dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel dependen.

## **Populasi dan Sampel**

Sebagai suatu karakteristik atau kuantitas atas objek yang telah ditentukan oleh peneliti, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkasa Karya Mandiri Batam dengan jumlah 127 orang.

### Sampel

Dalam penentuan ukuran sampel, peneliti menggunakan sampel *sampling sistematis* dikarenakan karyawan PT Perkasa Karya Mandiri sebanyak 127 populasi. Sehingga teknik pengambilan sampel yang sangat membantu peneliti adalah *sampling sistematis* karena dapat membantu menghemat waktu dan sumber daya. Pada penelitian ini, peneliti mengambil bilangan genap dari angka 2,4,6,8, dan seterusnya. Maka jumlah sampel karyawan PT Perkasa Karya Mandiri yang diteliti adalah 63 orang.

Data yang terkumpul dalam penelitian ini telah dilakukan penulis menggunakan teknik:

- a. Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian, informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lain.
- b. Kuesioner dalam penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa kuesioner terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dicetak atau diketik dalam urutan tertentu (Duli, 2019:91).

### Teknik dan Analisis Data

Dalam pengelolaan data kuesioner responden, dilakukan beberapa teknik analisa data sebagai berikut:

1. Uji validitas: menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.
2. Uji Reliabilitas: alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Pengambilan keputusan didasarkan nilai *P-value* / nilai signifikan. Jika  $\text{Sig} < 0,05$  (5%) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai *P-value* / nilai signifikan  $> 0,05$  (5%) dinilai tidak valid. Atau jika nilai *r*-hitung  $> r$ -tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid; jika nilai *r*-hitung  $< r$ -tabel, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Uji Asumsi Klasik: persyaratan pada analisis linear berganda yang proses pengujiannya asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi berganda. Uji yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.
4. Dalam menganalisis tingkat hubungan pengaruh antara variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T) dan uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F).

Untuk mengetahui tingkat kontribusi variabel independen dalam model regresi yang menjelaskan variasi dari variabel dependen digunakan uji koefisien determinasi.

### Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan derajat kebebasan  $n = 63$  yang diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,2441$ . Diketahui bahwa masing-masing pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai *r*hitung  $> r_{\text{tabel}}$  sehingga dapat dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Dalam hasil uji SPSS menunjukkan hasil pengolahan data dari total 28 butir pernyataan yang akan diuji yaitu terdiri dari variabel pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja memiliki *Cronbach Alpha* > 0.60. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja dalam penelitian ini memiliki reliabilitas sangat tinggi karena berada pada interval 0.8-1.00.

### Hasil Uji Asumsi Kalsik

#### Uji Normalitas

Upaya untuk mengetahui tingkat distribusi nilai residual pada data penelitian berdistribusi normal maupun tidak normal didasarkan pada kondisi jika nilai signifikansi  $\alpha > 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal. Kinerja aplikasi SPSS versi 26 dalam menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnow* dengan hasilnya adalah  $0,200 > 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data variabel dinyatakan normal.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Sebagai uji yang bertujuan untuk mengetahui tingkat korelasi antara variabel-variabel bebas dalam suatu penelitian model regresi linear berganda, uji multikolinearitas ditetapkan pada kondisi nilai *Tolerance* dan nilai VIF. Hasil nilai *Tolerance* dari uji menggunakan aplikasi SPSS versi 26 berjumlah variabel pelatihan (X1) 0,475, variabel kompensasi (X2) 0,383 dan variabel lingkungan kerja (X3) 0,318. Hasil nilai *tolerance* setiap variabel-variabel eksogen tersebut bernilai > 0.10. Untuk hasil nilai VIF dalam uji menggunakan aplikasi SSPS versi 26 diperoleh nilai < 10 dengan perincian, variabel pelatihan (X1) 2,104, variabel kompensasi (X2) 2,610 dan variabel lingkungan kerja (X3) 3,148. Gambaran hasil nilai *Tolerance* dan nilai VIF tersebut

menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel-variabel bebas.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada dasarnya untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan lain tetap. Hasil uji SPSS versi 26 terdapat bahwa nilai signifikan variabel pelatihan (X1) sebesar  $0,511 > 0,05$  yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, nilai signifikan variabel kompensasi (X2) sebesar  $0,192 > 0,05$  yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, dan nilai signifikan lingkungan kerja (X3) sebesar  $0,443 > 0,05$  yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.360	2.840		1.183	0.242
Pelatihan	-0.091	0.114	-0.093	-0.802	0.426
Kompensasi	0.326	0.124	0.338	2.622	0.011
Lingkungan Kerja	0.631	0.158	0.566	3.996	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari pelatihan (X1) sebesar  $-0,802 < t_{tabel} 2,001$  dan nilai signifikansi sebesar 0,426. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  dari kompensasi (X2) pada tabel di atas sebesar  $2,622 > t_{tabel} 2,001$  dan nilai signifikansi sebesar 0,011. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  dari lingkungan kerja (X3) pada tabel uji T sebesar  $3,996 > t_{tabel} 2,001$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai Beta diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja dengan nilai Beta sebesar 0,631 (63.1%).

#### Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393,462	3	131,154	32,723	,000 <sup>b</sup>
	Residual	236,475	59	4,008		
	Total	629,937	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kompensasi

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  variabel bebas pelatihan, kompensasi dan motivasi adalah sebesar 32,723 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), dan  $F_{hitung}$  32,723 >  $f_{tabel}$  2,76 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,790 <sup>a</sup>	0,625	0,606	2,002

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Pelatihan, Kompensasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) atau *R Square Adjusted* adalah sebesar 0,606. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama 60,6% perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja. Dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 60,6% sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Simpulan

Hasil uji t dalam hubungan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  -0,802 <  $t_{tabel}$  2,001 dan nilai signifikansi 0,426 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dan nilai konstanta nilai konstanta 3,360 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,091 sehingga secara parsial pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti PT Perkasa Karya Mandiri kurang memperhatikan pelatihan maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Hubungan parsial antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Karya Mandiri berpengaruh positif dan signifikan. Kebenaran kondisi demikian didasarkan pada uji t dengan  $t_{hitung}$  2,622 >  $t_{tabel}$  2,001 dan nilai signifikansi sebesar 0,011 < 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan. Dan nilai konstanta sebesar 3,360 dan koefisien korelasi sebesar 0,326 artinya semakin baik kompensasi pada PT Perkasa Karya Mandiri maka semakin baik kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Perkasa Karya Mandiri. Hal ini didasarkan pada uji t dengan  $t_{hitung}$  3,996 >  $t_{tabel}$  2,001 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Besaran nilai konstanta sebesar 3,360 dan koefisien korelasi sebesar 0,631 juga memberi makna bahwa semakin baik lingkungan pada PT Perkasa Karya Mandiri maka semakin baik kinerja karyawan.

Dalam hubungan secara simultan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Karya Mandiri di Kota Batam. Hal ini berdasarkan pada uji simultan diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 32,723 >  $f_{tabel}$  2,76 dan nilai

signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Besaran nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel bebas berkontribusi sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Pemberian pelatihan-pelatihan serta pengembangan kemampuan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan oleh PT Perkasa Mandiri lebih ditingkatkan lagi sehingga para karyawan lebih mengerti setiap proses kerja dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga harus lebih diperhatikan seperti memberikan gaji sesuai dengan upah minimum dan tanggal pembayaran gaji sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pemberian bonus kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja juga perlu ditingkatkan agar karyawan memiliki acuan untuk lebih bersemangat dalam memberikan kinerja yang lebih baik.

Perusahaan diharapkan untuk dapat memberikan dukungan dalam bentuk penyediaan fasilitas dan lingkungan kerja yang lebih baik dan memadai, seperti menambah pencahayaan pada setiap ruang kerja karyawan yang kurang mendukung dan menjaga lingkungan kerja agar tetap bersih dan tidak menghambat kerja karyawan.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila PT Perkasa Karya Mandiri memberikan pelatihan, memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kenyamanan terhadap lingkungan kerja.

Bagi para peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat melakukan penelitian dengan variabel lebih luas dan lebih dalam. Harapan ini bertujuan agar dapat ditemukan penyebab-penyebab lain yang mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Perkasa Karya Mandiri

di Batam dan memberikan kepuasan serta kesejahteraan bagi karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrozzaq Hasibuan. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (A. Karim (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*,7(3),2303–1174.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Batjo, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Humaidi (ed.)). Aksara Timur.
- Dr. Zahera Mega Utama. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dasar dan teori*.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS* (W. Imaniar (ed.); 1st ed.).
- Effendi, A. N., Sumardi, & Rahuningsih, N. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Indramayu. *Jurnal Investasi*,7(4),95–102.  
<http://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/view/161%0Ahttps://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/download/161/97>
- Farisi, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021, Ke-1, 1*, 226–245.
- Ghodaqo, M., & Lestari, S. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi*

- Terhadap Kinerja Karyawan. 1(2), 52–60.*
- Hulu, R., & Riau, P. (2017). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. xyz rokan hulu provinsi riau.*
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Kompensasi, P., Lingkungan, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Suryani, N. L., Fakultas, D., Universitas, E., Kerja, L., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2019). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. 2(2), 260–277.*
- Khairani, D. A. (2021). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593. Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT Sirkah Purbantara Utama, 10(2009), 1–18.*
- Nasution, S. L. (2020). *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen), 7(2), 88–94. https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788*
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. Seminar Nasional Royal (SENAR), 2(1), 216–222.*
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS, 7(1), 48–55. https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083*
- Ramadhani, A. P., & Kamilah. (2021). *Analisis Penggunaan Aset Tetap terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5, 8219–8222.*
- rika, I. (2021). *Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada golden view hotel batam.*
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (T. U. Press (ed.)). UB Press.
- Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jenggala Keramik Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(3), 1539.*
- Subroto, S. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 12(1), 18–33. https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544*
- Sulaiman, & Asanudin. (2020). *Analisis Perananpendidikandanpelatihandalam Peningkatan Kinerjapegawai. Jurnal Akuntanika, 6(1), 39–45.*
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). *Analisis Pengaruh Stress ( Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang ). Jurnal Manajemen Diponegoro, 7(1), 1–11.*
- V. Wiratna Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif.* Pustakabarupress.
- Yuli Ermawati, & Amboningtyas, D. (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi,Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Tahun, 63(9), 1–7*