

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergy Utama Raya Priode

Rizki Andika Pratama¹; Magdalena²

¹Department of Management, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis, Indonesia

²Department of Management, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Indonesia

²Corresponding Email: magdaatanus@gmail.com

Article History:

Received: Mar 16, 2022

Accepted: Apr 17, 2022

Online First: Apr 28, 2022

Kata Kunci:

Kompensasi,
Kinerja karyawan,
Lingkungan kerja,
Pelatihan kerja.

*This is an open access article
under the CC-BY-NC-ND license*



How to cite:

Pratama, R.A., & Magdalena, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergy Utama Raya Priode. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 1 (1): 18-33.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 58 karyawan. Berdasarkan Teknik sampel jenuh, maka sampel penelitian ini berjumlah 58. Selanjutnya, data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 24 dengan menguji uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari pengujian normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, uji linier berganda yang meliputi dari pengujian t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menyebutkan jika variabel kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah bagian yang memiliki peran yang penting untuk perkembangan serta majunya ilmu teknologi serta pembangunan dan juga tak luput dalam perkembangan pada ilmu manajemen yang memiliki focus pada aturan ataupun pengelolaan pada peranan SDM di sebuah organisasi. Adanya kematangan pada perencanaan SDM akan mampu memberikan peningkatan pada kinerja dari setiap karyawan. Kinerja mampu ditingkatkan dengan cara memberikan kompensasi yang nantinya disesuaikan dengan karyawan inginkan dan hal tersebut akan dapat memberikan motivasi pada karyawan ataupun atas dasar dari penilaian atas kinerja dari karyawan ini mampu memberikan motivasi untuk lebih bekerja dengan baik pada perusahaan. Kompensasi begitu penting pada perusahaan karena dapat memberikan pengaruh pada perilaku serta kinerja dari setiap karyawan. Perusahaan sebagian besar memiliki keyakinan jika pendapatan ataupun gaji menjadi salah satu faktor yang utama, dimana mampu memberikan efek pada kinerja dari karyawan yang diluar bonus, tunjangan ataupun uang diluar gaji lainnya.

Di era globalisasi ini dalam rangka persaingan dunia usaha perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu

kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya tersebut, agar perusahaan dapat terus beroperasi, maka perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan disiplin kerja agar karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut dapat bekerja dan mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Fachreza et al., 2018). mendefinisikan Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Kinerja karyawan dalam perusahaan banyak dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi. Menurut (Venkatesh & Davis, 2000) kompensasi diartikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, dimana diberikan berdasarkan upah per jam atau gaji yang diberikan secara periodik yang telah bagian personalia kelola. Menurut penelitian oleh (Fauzan & Sary, 2020) menunjukkan hasil bahwa kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi penelitian oleh (Irawati, 2018) mendapatkan hasil bahwa kompensasi tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Dunia usaha saat ini baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara. Adapun faktor lainnya yang mampu memberikan efek pada kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Pelatihan ini sangat memberikan efek pada semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat berefek pada pencapaian kerja yang optimal, maka dari itu pelatihan ini mampu memberikan dorongan pada karyawan untuk mampu mengerahkan semua potensi yang dimilikinya. Pekerjaan yang dimiliki mampu selesai dengan cepat serta tepat tanpa harus mengurangi sebuah kedisiplinan yang ada apabila sudah didukung oleh adanya pimpinan. Seorang pemimpin diharuskan untuk memberikan pengarahan, pembinaan serta pelatihan agar dalam penyelesaian pekerjaan dapat sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan. Pimpinan mengupayakan hal tersebut dengan cara melatih karyawan dengan pelatihan kerja dan juga menyeimbangkan upah ataupun gajinya dengan kinerja yang dihasilkan. Maka dari itu, dengan meningkatnya pelatihan kerja akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan. Dessler menyatakan jika pelatihan menjadi sebuah proses untuk memberikan ajaran pada karyawan yang baru ataupun yang telah bekerja saat ini mengenai keterampilan yang bersifat dasar yang karyawan butuhkan untuk bekerja. Pelatihan menjadi sebuah usaha dalam memberikan peningkatan pada mutu SDM di dalam sebuah pekerjaan dari karyawan baru atau lama dikarenakan adanya tuntutan pada pekerjaan yang sewaktu-waktu akan berubah karena adanya lingkungan kerja yang berubah dan sebagainya (Dessler, 2009).

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, pelatihan mampu memberikan peningkatan pada pengetahuan dari karyawan mengenai budaya atau pesaing, memberikan bantuan agar mampu memiliki keahlian pada teknologi yang baru, memberikan bantuan agar mampu bekerja dengan efektif di dalam tim dan mampu menghasilkan kerja yang memiliki kualitas, memberikan penekanan pada inovasi dan kreativitas perusahaan, menjamin adanya keselamatan selama bekerja (Noe et al., 2008). hasil dari pelatihan dapat sempurna jika dilangsungkan dengan proses yang jelas dan baik.

Peserta dari pelatihan diharuskan untuk focus serta bersungguh-sungguh dalam melaksanakan program tersebut. Mangkunegara menyatakan jika pelatihan dari perusahaan

diharuskan mempunyai beberapa hal seperti adanya tujuan yang jelas dan mampu diukur, memiliki pelatih yang sudah ahli di bidangnya dan memiliki kualifikasi yang baik pula, materi yang disampaikan harus sesuai dengan tujuannya, metode yang disampaikan harus sesuai dengan kapabilitas dari peserta dan peserta diharuskan dapat memenuhi segala syarat (Mangkunegara, 2006).

Faktor lingkungan pada pekerjaan mampu memberikan efek pada kinerja dari karyawan. Lingkungan kerja diartikan sebagai sebuah lingkungan dimana pihak dari pekerja atau karyawan melaksanakan seluruh kewajiban kerjanya. Lingkungan yang bersifat kondusif mampu menimbulkan rasa yang aman serta mengoptimalkan pekerjaan dari karyawan. Apabila karyawan senang dengan lingkungan kerjanya maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja dan beraktivitas yang menyebabkan pekerjaan menjadi lebih efektif dan optimal, tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik. Lingkungan kerja meliputi seluruh hubungan kerja dari karyawan dan juga rekan kerja, dengan bawahan ataupun atasan dan juga hubungannya dengan lingkungannya (Mardiana, 2005; Gunawan et al., 2020).

Permasalahan yang terjadi pada PT. Sinergy Utama Raya Jakarta, terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang kurang optimal dan berada di bawah batas ideal, dimana peneliti melaksanakan perhitungan pada kuantitas dari kehadirannya dan banyak karyawan yang tidak datang kerja tanpa alasan ataupun keterangan pada setiap bulan. Kualitas kerjanya pun kurang dikarenakan pihak karyawan tidak memiliki perhatian pada pelatihan ataupun teliti dalam bekerja. Adapun kerjasama diantara rekan kerja masih kurang dikarenakan terdapat karyawan yang memiliki kesulitan jika memiliki kerjasama dengan orang lain.

Berpedoman pada hasil observasi serta wawancara pegawai PT. Sinergy Utama Raya Jakarta serta pimpinannya Hana Handayani, dilaksanakan tanggal 25 Juni 2021, ada beberapa persoalan pada perusahaan itu, pemberian kompensasi yang sering terlambat, gaji karyawan yang masih dibawah UMR, kemakmuran pegawai, jam kerja yang sering ditambah, hubungan pimpinan dengan pegawai, lingkungan kerja yang kurang memadai, serta kurangnya pelatihan.

Pemberian kompensasi, dari hasil observasi banyak karyawan yang mengeluh pada persoalan pemberian gajinya. Kekecewaan karyawan terjadi lantaran gaji yang sering terlambat diberikan hingga 3 hari, dan sering terjadi. Peneliti melakukan konfirmasi dengan pihak perusahaan bahwa hal yang melatar belakangi keterlambatan gaji ialah terlambatnya pembuatan laporan serta administrasi. Namun, bila laporan selesai tepat waktu maka gaji dalam waktu normal diberikan. Keterlambatan pemberian gaji memberikan dampak buruk bagi perusahaan dimana karyawan menjadi kurang disiplin dan mengendurkan etos kerja.

Kemakmuran pegawai, kemakmuran para pegawainya masih kurang diperhatikan, hasil survei memperlihatkan fasilitas kerja yang kurang serta gaji di bawah UMR jadinya kemakmuran karyawan masih terbilang kurang. Buktinya yakni jika karyawan sakit dalam bekerja pemimpin perusahaan hanya membolehkannya untuk libur tanpa ada pemberian tindakan medis.

Waktu kerja karyawan, adanya kelebihan jam kerja namun tidak masuk lebur sering dirasakan karyawan PT. Sinergy Utama Raya Jakarta di beberapa bagian salah satunya pergudangan. Artinya, normalnya karyawan hanya bekerja selama 8 jam. Tetapi, faktanya dilapangan banyak yang bekerja lebih dari jam tersebut.

Hubungan atasan dengan para pegawai, permasalahan ini juga menjadi sebuah kendala bagi pegawai. Banyaknya tekanan seperti terus diawasi, diharuskan menyelesaikan pekerjaan melebihi waktunya membuat karyawan mengalami tekanan dan rasa takut. Kerjaan harus diselesaikan dengan cepat dan lebih baik namun tidak memperhitungkan jam

kerja karyawan. Hal ini membuat semangat kerja pegawai tidak baik atau berkurang. Hubungan antara pimpinan dan pegawai ini termasuk dalam keadaan lingkungan kerja.

Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas proses kerja ingin berjalan lancar. Hubungan semangat kerja dengan prestasi kerja pada dasarnya terdapat hubungan yang erat. Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efektivitas dan efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun pegawainya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruangan kerja, penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membatu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para pegawai (Wijaya, 2019).

Berdasarkan hasil observasi awal apabila dilihat dari instruktur, kurangnya instruktur yang berkompeten dalam bidang keahliannya yang memberikan pelatihan, karena pelatihan yang diberikan hanya bagi karyawan baru sehingga yang menjadi instruktur adalah senior atau karyawan yang lama, sedangkan untuk karyawan lama tidak diberikan pelatihan on the job training lagi. Metode pelatihan yang diberikan, apabila dilihat dari metode yang diberikan pelatihan yang diterapkan adalah metode pelatihan on the job training dimana pelatihan ini dilakukan pada saat karyawan sedang bekerja.

Peserta pelatihan, kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan karena pelatihan yang diberikan adalah pelatihan on the job training yang diperuntukkan untuk karyawan baru, sedangkan untuk pelatihan khusus yang diberikan hanya pada bagian-bagian tertentu saja dan tidak semua departement diberikan pelatihan secara bergilir sesuai dengan bidangnya. Selain itu pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan lama juga tidak dapat diikuti secara maksimal oleh karyawan karena rendahnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan hal ini diakibatkan karena minimnya reward yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga untuk mendapatkan satu reward perlu waktu lima tahun sehingga untuk mendapatkan kesempatan berkarier juga memerlukan waktu yang cukup lama.

Hal tersebut juga sesuai dengan hasil proses wawancara, dimana dinyatakan jika kinerja dari karyawan belum optimal. Hal tersebut terjadi karena masih banyak karyawan yang malas dalam melaksanakan pelatihan dan juga disiplin kerja yang kurang dilaksanakan oleh karyawan yang menyebabkan pekerjaan menjadi selesai tidak pada waktu yang sudah ditentukan. Adapun masalah lain yaitu kurangnya sebuah tanggungjawab dari karyawan pada pekerjaannya yang mana memberikan pengaruh pada kualitas dari pekerjaannya tersebut. pada PT. Sinergy Utama Raya Jakarta juga masih memiliki banyak karyawan yang tidak hadir yang tidak memiliki keterangan dan sering terlambat, dimana hal tersebut mencerminkan jika kinerja dari karyawan rendah dari segi kuantitas kerja. Berikut tabel penilaian yang terdapat pada perusahaan PT Sinergy Utama Raya Jakarta:

Tabel 1. Penilaian Kinerja pada PT Sinergy Utama Raya Jakarta

Kriteria	Penilaian	Persentase
Integritas	Disiplin, Loyal, Kejujuran diatas 85%	5
Absensi	Kehadiran diatas 90%	15
Hubungan dengan Rekan Kerja	Tidak ada fraud antar rekan kerja	5

Kriteria	Penilaian	Persentase
Hubungan dengan Atasan	Tidak ada penyelewengan data	5
Hubungan dengan Bawahan	Tidak ada chaos dengan bawahan	5
Hubungan dengan divisi lain	Tidak ada chaos antar divisi	5
Hubungan dengan Pihak Luar	Tidak ada chaos dengan pihak luar	5
Kepatuhan Terhadap Peraturan Perusahaan	Tidak ada pelanggaran kriminal, sehat jasmani rohani	10
Keinginan atau Minat untuk belajar	Motivasi diatas 85%	5
Inisiatif dalam pekerjaan	Melakukan pekerjaan baik sebelum ataupun setelah diberi arahan	5
Pemahaman tentang pekerjaan	Memahami alur job description	5
Tepat waktu dalam penyelesaian tugas	Hasil kerja H+1	15
Output atau hasil kerja	Hasil kerja sebelum tanggal 5 bulan berikutnya	15
Total	100	

Kurang efektifnya penilaian kinerja ini membuat perusahaan kesulitan dalam menilai kinerja karyawannya sehingga tidak ada ukuran apakah kinerja karyawan pada PT Sinergy Utama Raya Jakarta baik atau buruk. Dari permasalahan tersebut, peneliti ingin meneliti apa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinergy Utama Raya Jakarta. Faktor-faktor yang dipilih pada penelitian ini yakni kompensasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja.

B. METODE

Pendekatan studi dalam studi ini yakni pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif yakni studi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat diantara dua variabel maupun lebih. Variabel *independent* yakni yang memberi dampak pada variable dependent, Variabel terikat sebagai variable yang dikenai dampak dan Variabel intervening sebagai factor penghubung diantaranya. Mencari jalan keluar dari masalah yaitu melalui analisis terhadap variabel terikat. Guna tujuan itu tercapai, peneliti memiliki ketertarikan untuk mencari ukuran variabel terikat dan menguantifikasi (Ghozali, 2018). Metode studi pada penelitian ini ialah studi kuantitatif, dimana proses awal hingga akhir memakai angka dan secara deskriptif guna bisa memberi gambaran jelas mengenai masalah studi (Sugiyono, 2016). Studi ini dilakukan pada PT Sinergy Utama Raya yang beralamat di JL. Raya Timur Boulevard Blok NB-1 Kaveling No.56, Kel. Pegangsaan Dua, Jakarta Utara. Menurut Sugiyono (2019) populasi diartikan sebuah area yang umum yang mana meliputi adanya sebuah karakter dari sebuah hal yang dapat dipelajari oleh peneliti serta kesimpulannya dapat ditarik. Populasi pada penelitian ini ialah 58 karyawan PT SINERGY UTAMA RAYA. Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan sampel yang akan digunakan, peneliti menggunakan

metode pengambilan sampel atau juga disebut metode sampling. Metode sampling yang digunakan ialah metode sampel jenuh. Sampel jenuh ini berarti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Sampel jenuh digunakan ketika jumlah populasi tersebut sedikit sehingga semua populasi dijadikan sampel.

Statistik deskriptif diartikan sebagai sebuah transformasi data yang dilakukan dengan cara membuat tabulasi data yang mana dapat diartikan, dimengerti atau mampu dijelaskan dengan tepat. Perhitungan ini meliputi mengukur adanya nilai minimum, maksimum, *average* serta standar deviasi pada setiap variabel. Metode pengumpulan data untuk studi ini menerapkan beberapa cara yakni:

1. Observasi, merupakan cara mengumpulkan data dari melihat langsung secara seksama dan langsung terjun ke lokasi yang diamati. Pengamatan jika disederhakan ialah jalan peneliti untuk melihat pada situasi studi. Alat yang bisa digunakan dalam pengamatan adalah catatan kecil dan lainnya. Untuk hal ini studi diarahkan langsung menuju lokasi guna melaksanakan survey terkait kriteria yang ada. Hasil observasi nantinya akan menjadi acuan awal studi.
2. Kuesioner, ialah pengumpulan data dari sebuah jawaban pertanyaan yang dibuat dan bisa diukur melalui skala likert. Skala likert ialah cara yang dipakai guna memberikan ukuran pada fenomena, cara berfikir dan lainnya (Sugiyono, 2016). Skala likert ialah sebuah sekala yang diurutkan untuk menjadi konsep hitung pada kuesioner.

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Studi

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan Andriani (2020)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	1-5
2	Kompensasi Rohmah (2018)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	1-5
3	Pelatihan Ramadhan (2020)	1. Kualitas materi pelatihan 2. Kualitas metode pelatihan 3. Kualitas instruktur pelatihan 4. Kualitas peserta pelatihan	1-5
4	Lingkungan Kerja (2020)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	1-5

Skala likert 1-5 dipakai sebagai alternative dari jawaban pernyataan. Adapun skala likert 1-5 yang dicantumkan yakni:

Tabel 3. Skala Linkert

STS	Sangat Tidak Setuju
-----	---------------------

S	Setuju
TS	Tidak Setuju
SS	Sangat Setuju
KS	Kurang Setuju

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik memiliki nama lain analisis residual. Uji asumsi klasik tersusun dengan uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas.

- Uji normalitas diberlakukan untuk melihat kenormalan sebaran sebuah data. Ada dua acara untuk mengetahui hal tersebut yakni melalui grafik normal probability plot dan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* (Riyanto & Hatmawan, 2020). Grafik normal probability plot jika titik menyebar berdekatan di sekitar garis diagonal dan aearah dengan garis diagonal maka data tersebar normal. Lebih lanjut lagi pada uji statistic *One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test*. Bilamana signifikan > 0.05 , jadi bisa disimpulkan data tersebar normal (Wahidmurni, 2017).
- Uji Multikolenieritas ad ajika variable bebas lebih dari satu. Hal ini akan mempengaruhi dampak dari variable bebas pada variable terikat. Cara mendeteksinya yakni dengan memperhatikan skor Tolerace dan VIF (Variance Inflation Factor). Skor sudah paten menunjukkan tidak adanya multikolinieritas yakni skor Tolerance harus >0.10 VIF <10 (Ghozali, 2018).
- Uji Heterokedastisitas Heterokedastisitas yakni kondisi dimana varian tidak memiliki suatu kestabilan. Ini bisa terjadi jika efek adanya dua sampel klasifikasi yang berbeda. Goldfelt-Quant (GQ) test diapakai dalam melihat apaah suatu data mengalami yang Namanya heteroskedastisitas atau tidak (Ghozali, 2018). Model regresi yang diharapkan yakni homokedastisitas atau terbebas dari heteroskedastisitas.
- Grafik scatterplot dilihat guna, yaitu bilamana plotting titik-titik penyebarannya secara acak dan tidak berkumpul pada suatu titik maka menandakan terbebasnya varian dari heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh free cash flow, investment opportunity set, collateralizable assets dan ukuran perusahaan secara parsial terhadap dividend payout ratio. Adapun model yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Y)

α = konstanta persamaan regresi

β_1 = koefisien regresi Variabel X1

β_2 = koefisien regresi Variabel X2

β_3 = koefisien regresi Variabel X3

X1 = Kompensasi

X2 = Pelatihan Kerja
 X3 = Lingkungan Kerja
 ϵ = error

Uji T

Uji t dilakukan untuk dapat menguji sebuah hipotesis yang telah dirumuskan. Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima dan sebaliknya.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Adjusted R Square digunakan apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Nilai dari R² dapat menunjukkan besaran model regresi dapat menjelaskan variabel dependen, dimana apabila nilai ini kecil maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variabel terikatnya (Ghozali, 2009).

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Sinergy Utama Raya. Pada penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dari kuesioner yang disebar. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT Sinergy Utama Raya sebanyak 58 orang. Waktu yang digunakan untuk menyebarkan kuesioner sampai terkumpul adalah kurang lebih 2 minggu, yang dimulai dari tanggal 5 Juni sampai dengan 20 Juni. Jumlah kuesioner yang disebar yaitu sebanyak 58 eksemplar yang sesuai dengan jumlah sampel.

Tabel 4. Data Penyebaran Kuesioner

Jumlah Kuesioner Disebar	Jumlah Kuesioner Kembali	Total	Persentase
58	58	58	100%
100%	100%	100%	100%

Sumber: (data diolah, 2021)

Gambaran umum penelitian ini disajikan dengan menggunakan statistik deskriptif. Berikut adalah hasil statistik deskriptif yang telah diolah :

Tabel 5. Statistik Deskriptif

NO	Variabel	Indikator	Total	Nilai rata-rata responden	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	Kualitas	232	4	Mininum
		Kuantitas	250	4.31034	
		Ketepatan waktu	262	4.51724	Maksimum
		Efektivitas	241	4.15517	
		Kemandirian	238	4.10345	

2	Kompensasi	Gaji	764	13.1724	
		Insentif	235	4.05172	Minimum
		Tunjangan	993	17.1207	Maksimum
3	Pelatihan kerja	Kualitas materi pelatihan	261	4.5	
		Kualitas metode pelatihan	511	8.81034	Maksimum
		Kualitas instruktur pelatihan	254	4.37931	Minimum
		Kualitas peserta pelatihan	259	4.46552	
4	Lingkungan kerja	Suasana kerja	482	8.31034	
		Hubungan dengan rekan kerja	503	8.67241	Maksimum
		Tersedianya fasilitas kerja	474	8.17241	Minimum

Sumber: (data diolah, 2021)

1. Berdasarkan analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada semua pernyataan, sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan dikategorikan cukup tinggi. Rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju dari masing-masing indikator dari variabel Y, yaitu: (1) Kualitas memiliki rerata 4; (2) Kuantitas memiliki rerata 4,3; (3) Ketepatan waktu memiliki rerata 4,5; (4) Efektivitas memiliki rerata 4,1; (5) Kemandirian memiliki rerata 4,1. Indikator dengan rata-rata jawaban tertinggi yakni Ketepatan waktu sebanyak 4,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Sinergy Utama Raya memiliki ketepatan waktu yang tinggi. Indikator dengan rata-rata jawaban terendah kualitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan PT Sinergy Utama Raya masih harus lebih ditingkatkan.
2. Berdasarkan analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada semua pernyataan, sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi dikategorikan cukup tinggi. Rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju dari masing-masing indikator dari variabel X1, yaitu: (1) Gaji memiliki rerata 13,1; (2) Insentif memiliki rerata 4,05; (3) Tunjangan memiliki rerata 17,1. Indikator dengan rata-rata jawaban tertinggi yakni Tunjangan sebanyak 17,1. Hal tersebut menunjukkan bahwa tunjangan untuk karyawan pada PT Sinergy Utama Raya sudah diberikan sesuai harapan karyawan. Indikator dengan rata-rata jawaban terendah ialah Insentif. Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif untuk karyawan PT Sinergy Utama Raya kurang sebanding dengan kinerja karyawan.
3. Data Berdasarkan analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada semua pernyataan, sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja dikategorikan cukup tinggi. Rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju dari masing-masing indikator dari variabel X2, yaitu: (1) Kualitas materi pelatihan memiliki rerata 4,5;

- (2) Kualitas metode pelatihan memiliki rerata 8,8; (3) Kualitas instruktur pelatihan memiliki rerata 4,3; (4) Kualitas peserta pelatihan memiliki rerata 4,4. Indikator dengan rata-rata jawaban tertinggi yakni Kualitas metode pelatihan sebanyak 8,8. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kualitas metode pelatihan untuk karyawan pada PT Sinergy Utama Raya sudah diberikan sesuai keperluan terciptanya SDM yang berkualitas. Indikator dengan rata-rata jawaban terendah ialah Kualitas instruktur pelatihan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kualitas instruktur pelatihan untuk karyawan PT Sinergy Utama Raya kurang cakap dalam memberikan pelatihan.
4. Data Berdasarkan analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada semua pernyataan, sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dikategorikan cukup tinggi. Rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju dari masing- masing indikator dari variabel X1, yaitu: (1) suasana kerja memiliki rerata 8,3; (2) Hubungan dengan rekan kerja memiliki rerata 8,6; (3) Tersedianya fasilitas kerja memiliki rerata 8,1. Indikator dengan rata-rata jawaban tertinggi yakni Hubungan dengan rekan sebanyak 8,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa Hubungan dengan rekan antar karyawan pada PT Sinergy Utama Raya sudah sudah terjalin dengan sangat baik. Indikator dengan rata-rata jawaban terendah ialah Tersedianya fasilitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja untuk karyawan PT Sinergy Utama Raya masih kurang untuk bisa menunjang kinerja karyawan.

Analisis Data

Uji instrument dilakukan untuk dapat mengetahui kualitas data dalam penelitian yang dilaksanakan. Pengujian instrument pada studi ini tersusun dari uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E+00
	Std. Deviation	.7786052
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.930
Asymp. Sig. (2-tailed)		.352

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) berada diatas 0,05. Melihat dari hasil uji normalitas nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,352, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.071	.736		.097	.923
	Kompensasi	.042	.025	.301	1.680	.099
	Pelatihan Kerja	.011	.022	.068	.508	.614
	Lingkungan Kerja	-.039	.025	-.273	-1.535	.131

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: output SPSS for Windows V. 20

Untuk mengetahui model regresi yang baik adalah tidak terbebas dari heteroskedastisitas atau merupakan homoskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara mendeteksi heteroskedastisitas dengan uji Glejser. Pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila tingkat signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak karena terdapat heteroskedastisitas, sedangkan apabila tingkat signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima berarti terbebas dari heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.6 memperlihatkan bahwa nilai Sig. variabel kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05, artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-5.970	1.328		-4.497	.000		
Kompensasi	.157	.045	.171	3.519	.001	.540	1.851
Pelatihan Kerja	.093	.039	.086	2.380	.021	.974	1.026
Lingkungan Kerja	.779	.045	.828	17.198	.000	.548	1.826

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: output SPSS for Windows V. 20

Dalam model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* > dari 0,1. Tabel 9 menunjukkan jika nilai *tolerance* variabel kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF berada dibawah 10. Kesimpulannya tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi.

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda dan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.970	1.328		-4.497	.000
Kompensasi	.157	.045	.171	3.519	.001
Pelatihan Kerja	.093	.039	.086	2.380	.021
Lingkungan Kerja	.779	.045	.828	17.198	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: output SPSS for Windows V. 20

Berdasarkan tabel 10 maka didapat hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = -5,970 + 0,157X_1 + 0,093X_2 + 0,779X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan model regresi tersebut terbentuklah, hasil intepretasi sebagai berikut.

1. Konstanta -5,970 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Pelatihan kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) bernilai konstan, maka variabel *kinerja karyawan* (Y) memiliki nilai -5,970 satuan.
2. Koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0.157 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel X1 sebanyak 1 satuan, maka *kinerja karyawan* akan bertambah 0,157 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.
3. Koefisien regresi pelatihan kerja (X2) sebesar 0.093 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel X2 sebanyak 1 satuan, maka *kinerja karyawan* akan bertambah 0,093 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.
4. Koefisien lingkungan kerja (X3) sebesar 0.779 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel X3 sebanyak 1 satuan, maka *kinerja karyawan* akan bertambah 0,779 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, yang dapat dilihat dari besarnya probabilitas pada uji t. Sesuai hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, maka berdasarkan hasil tabel 7 maka didapat hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda dan Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.970	1.328		-4.497	.000
Kompensasi	.157	.045	.171	3.519	.001
Pelatihan Kerja	.093	.039	.086	2.380	.021
Lingkungan Kerja	.779	.045	.828	17.198	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 20

1. Uji Hipotesis 1

Hasil yang didapat pada hasil uji t di tabel 7 menyatakan nilai Sig. sebesar 0,001 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap *kinerja karyawan* (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel kompensasi mendukung hipotesis yang diajukan, maka H1 diterima.

2. Uji Hipotesis 2

Hasil yang didapat pada hasil uji t di tabel 7 menyatakan nilai Sig. sebesar 0,021 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap *kinerja karyawan* (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel pelatihan kerja mendukung hipotesis yang diajukan, maka H2 diterima.

3. Uji Hipotesis 3

Hasil yang didapat pada hasil uji t di tabel 7 menyatakan nilai Sig. sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel lingkungan kerja mendukung hipotesis yang diajukan, maka H3 diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.932	.928	.800

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Kompensasi
Sumber: output SPSS for Windows V. 20

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,928. Hal ini berarti menunjukkan bahwa 92.8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan yang didapat adalah nilai Sig. sebesar 0,001 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap *kinerja karyawan* (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel kompensasi mendukung hipotesis yang diajukan, maka H1 diterima.

Hasil tersebut sesuai dengan teori kompensasi [Nopianto](#) (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah sebuah hal rumit, karena melibatkan banyak elemen dasar seperti kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi dapat dibuat dengan benar guna membuat kepuasan pada karyawan karena hasil kerjanya dibayar dengan harga yang pantas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yakni dari [Tannady et al., 2017](#)) & [Hilmawan](#) (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan bagi kinerja karyawan. [Hamdani](#) (2016) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan bagi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi membuat kinerja karyawan meningkat karena karyawan akan merasa dihargai usaha lebihnya untuk perusahaan. Sesuai dengan indikator yang mendapat nilai minimum yakni insentif dimana dalam laporan dilampirkan juga mengatakan insentif yang diberikan masih tidak sesuai dengan jam lebur karyawan. Jadi alangkah baiknya perusahaan bisa meninjau ulang insentif yang diberikan agar sesuai dengan jam kerja karyawan.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap *kinerja karyawan*

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan yang didapat menyatakan nilai Sig. sebesar 0,021 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap

kinerja karyawan (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel pelatihan kerja mendukung hipotesis yang diajukan, maka H2 diterima. Hasil tersebut sesuai dengan teori bahwa pelatihan ialah sebuah kegiatan positif yang bertujuan memperbaiki dan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Pelatihan memberikan bantuan dalam memahami ilmu baru, meningkatnya keterampilan diri, respon, dan sikap baik guna mencapai target organisasi (Rahayu et al., 2018; Ramadhan, 2020; Tannady et al., 2019). Penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian oleh studi dari Andriani (2020) yang mendapatkan hasil Pelatihan Kerja berdampak signifikan bagi Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena dalam pelatihan kerja para karyawan menjadi lebih dekat dengan karyawan lainnya dan juga dengan perusahaan sehingga karyawan menjadi baik dalam kinerjanya. Sesuai dengan indikator yang masih kurang yakni kualitas instruktur jadi alangkah baiknya perusahaan mencari instruktur yang lebih berpengalaman dan kompeten untuk bisa menunjang kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *kinerja karyawan*

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan hasil yang didapat menyatakan nilai Sig. sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel lingkungan kerja mendukung hipotesis yang diajukan, maka H3 diterima.

Hasil tersebut sesuai dengan teori lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitaran pegawai ini mempengaruhi dalam melaksanakan kerjanya Mahawira (2020). Schultz & Schultz (dalam Putri, 2020) sebuah kondisi yang berkaitan dengan tempat kerja karyawan dan memiliki dampak psikologis bagi pegawai. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja keseluruhan sesuatu yang ada di berbagai penjuru karyawan, mau itu bersifat fisik atau non fisik dan berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian oleh Putri (2020) menunjukkan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan bagi kinerja karyawan, studi lainnya dari Hamdani (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan bagi kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat disimpulkan dari jawaban responden yang menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan jauh dari kebisingan membuat mereka semangat untuk bekerja sehingga hal tersebut meningkatkan kinerja mereka. Dukungan lingkungan kerja membuat karyawan semakin cepat dalam melakukan pekerjaannya. Ada baiknya perusahaan memberikan fasilitas yang lebih memadai dan tidak melakukan percepatan kerja karena karyawan yang lembur berlebihan dengan insentif yang kurang akan membuat etos kerja menurun.

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi dapat dibuat dengan benar guna membuat kepuasan pada karyawan karena hasil kerjanya dibayar dengan harga yang pantas. Adanya sebuah kompensasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan akan mampu mencapai target yang sudah ditentukan jika perusahaan mampu memberikan kompensasi pada seluruh karyawannya yang telah optimal dan memiliki kontribusi pada pergerakan bisnis dari

perusahaan. Sebuah faktor yang mampu mengembangkan perusahaan adalah tidak terlepas pada pemberian kompensasi. Perusahaan diharuskan untuk memiliki kemampuan dalam melakukan pengelolaan pada kompensasi karyawan agar kinerjanya dapat semakin baik dan meningkat. Menyediakan fasilitas, tempat kerja yang baik juga mampu memberikan efek yang baik pada kinerja. Perusahaan diharuskan untuk mampu menyediakan seluruh hal yang memberikan kenyamanan pada karyawan. Keadaan yang tenang dalam proses bekerja mampu meningkatkan kinerja karena adanya lingkungan yang nyaman dan tenang ini sehingga tujuan dan target dapat tercapai. Menurut [Wijaya \(2019\)](#), jika sebuah prestasi dari karyawan yang melaksanakan pelatihan memberikan efek peningkatan pada kualitas serta kuantitas dari pekerjaannya maka proses dari pelatihannya berjalan dengan baik. Namun, jika sebaliknya maka diperlukan adanya evaluasi dan perbaikan. Pelatihan menjadi sebuah faktor untuk mampu mengembangkan kualitas dari SDM yang mana di dalamnya pengembangan pengetahuan, keterampilan dan juga prestasinya.

D. Kesimpulan

Setelah dilakukan penyusunan proposal, perumusan hipotesis, penyebaran hipotesis, analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap *kinerja karyawan* (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel kompensasi mendukung hipotesis yang diajukan, maka H1 diterima.
2. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap *kinerja karyawan* (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel kompensasi mendukung hipotesis yang diajukan, maka H2 diterima.
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel lingkungan kerja mendukung hipotesis yang diajukan, maka H3 diterima.

Saran Bagi Manajemen Perusahaan

Saran bagi pihak manajerial ialah perusahaan menaikkan insentif bagi karyawan, agar karyawan lebih semangat lagi dan termotivasi dalam bekerja sehingga kualitas kerja yang diharapkan bisa dicapai dengan baik. Hal ini memberikan rasa kepercayaan pada karyawan serta membuat pendapat mereka ditampung dan berguna bagi perusahaan serta memberikan kesan bahwa karyawan ialah bagian dari perusahaan yang sangat berarti.

Mengingat hasil penelitian yang memberikan hasil bahwa kualitas instruktur masih kurang baik dalam pelatihan karyawan. Jadi untuk lebih meningkatkan mutu dan kualitas pelatihan, maka disarankan agar instruktur pengajar yang didatangkan lebih diperhatikan lagi dengan menyesuaikan kebutuhan karyawan akan program pelatihan. Pelatihan kerja yang didampingi oleh instruktur yang lebih kompeten maka akan meningkatkan kualitas dari karyawan tersebut.

Selain itu, ada beberapa kekurangan yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang memberikan dampak buruk pada kinerja karyawan. Seperti fasilitas kerja yang kurang memadai memberikan kurangnya motivasi dalam bekerja. Perusahaan sebaiknya

memerhatikan dan memberikan dukungan fasilitas kerja yang baik seperti komputer yang mudah beroperasi sehingga tidak membatasi kerja karyawan. Dengan demikian karyawan tidak kesulitan dalam bekerja dan tidak terganggu kinerjanya karena fasilitas yang tidak lengkap dan tidak memadai. Hal ini berfungsi untuk membuat mereka menunjukkan kinerja yang baik dan maksimal agar terhindar dari sanksi yang berlaku dalam perusahaan.

Daftar Pustaka

- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*.
- Gunawan, F. E., Suyoto, Y. T., Tannady, H. (2020). Factors affecting job performance of hospital nurses in capital city of Indonesia: Mediating role of organizational citizenship behavior. *Test Engineering and Management*, 83, 22513-22524.
- Hamdani, N. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Rgsb Berkah Jaya Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 15(3), 046-055.
- Ilham, M. D., & Erni Rusyani, S. E. (2020). Pengaruh Semangat Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kuningan (Doctoral Dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas).
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi Studi Kualitatif (Edisi Revisi). In PT. Remaja Rosda Karya.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu. *Costing: Journal Of Economic, Bussines And Accounting*, 2(1), 1-13.
- Permana, E. (2020). Pengaruh Status Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir (Jne) Cabang Surabaya Pusat (Doctoral Dissertation, Stiesia Surabaya).
- Putri, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt Bank Btn Syariah Kota Malang (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2018). Effects of Self Efficacy, Job Satisfaction, and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 16(5), 47-52.
- Ramadhan, I. P. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ud. Keramik Kinasih Kota Probolinggo (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Studi Kuantitatif Studi Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. In Metode Riset Studi Kuantitatif Studi Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen.
- Sarmanu. (2017). Metode Studi Kuantitatif, Kualitatif, dan Statistika. In Airlangga University Press.
- Sugiyono. (2016). Memahami Studi Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, H., Ismuhadjar., & Zami, A. (2017). Factors Affecting The Performance of Driver : The Experience of Transjakarta Bus Driver. *International Journal of Research Science & Management*, 04(11), 22-28.
- Tannady, H., Tannady, H., Ismuhadjar, & Zami, A. (2019). The Effect of Organizational Culture and Employee Engagement on Job Performance of Healthcare Industry in Province of Jakarta, Indonesia. *Quality : Access to Success*, 20(169), 18-22.
- Wahidmurni. (2017). Penerapan Metode Studi Kuantitatif. Repository UIN Malang.