

# Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Adynda Nurrahma\*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Budi Luhur

Jl. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Jakarta Selatan, Indonesia

Email: \*adyndanurrahma10@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: adyndanurrahma10@gmail.com

Submitted: 22/02/2025; Accepted: 27/02/2025; Published: 28/02/2025

**Abstrak**—Kinerja karyawan sebagai salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, terutama di industri telekomunikasi yang sangat kompetitif. Di PT X, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT X. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X, dengan sampel yang diambil sebanyak 100 responden menggunakan teknik *random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan secara langsung dan online. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X. Dan Lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X.

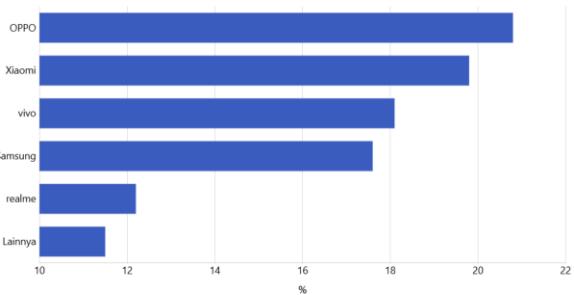
**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Kompensasi; Pelatihan; Kinerja Karyawan.

**Abstract**—Employee performance is one of the main factors that determine the success of an organization, especially in the highly competitive telecommunications industry. At PT X, employee performance is influenced by various factors, including work environment, compensation, and training. Therefore, this study aims to analyze the effect of work environment, compensation, and training on employee performance of PT X. The population in this study were all employees of PT X, with a sample of 100 respondents using random sampling technique. Data was collected through questionnaires distributed directly and online. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with SPSS 27. Results The results showed that the work environment partially positive and significant on the performance of employees of PT X. Compensation partially has a positive and significant effect on the employee performance of PT X. Training partially has a positive and significant effect on employee performance of PT X. And the work environment, compensation, and training together have a positive and significant effect on the performance of employees of PT X.

**Keywords:** Work Environment; Compensation; Training; Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Saat ini ada berbagai macam merek smartphone yang beredar di masyarakat, di antaranya adalah Samsung, Iphone, OPPO dan Vivo (Santika, 2023). Hal ini tentu dialami oleh PT. X lebih dikenal dengan sebutan Oppo, dimana perusahaan Oppo berhasil memimpin pangsa pasar ponsel pintar (*smartphone*) di Indonesia pada 2021. Berdasarkan laporan *International Data Corporation* (IDC), pangsa pasar merek ponsel asal Tiongkok ini sebesar 20,8% di dalam negeri. Tercatat, pengiriman smartphone Oppo di Indonesia mencapai 8,5 juta unit sepanjang tahun lalu. Jumlah ini meningkat 3,5% dibandingkan tahun 2020 yang sebanyak 8,2 juta unit (Cindy, 2022). Dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini:



**Gambar 1. 5 Merek Smartphone Dengan Pangsa Pasar Tertinggi di Indonesia (2021)**

Sumber : Databooks (2022)

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa PT. X merespons untuk menjaga posisi mereka di pasar dengan tetap menjaga kinerja perusahaan khususnya para karyawan melalui manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang dapat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia telah dianggap menjadi aset terpenting bagi perusahaan oleh karena itu sebuah perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Dengan pengelolaan tersebut diharapkan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi lebih berkualitas. Apabila perusahaan ingin berkembang dengan pesat, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan (Rikka, 2024).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Arbyan, 2023). Berikut adalah Tabel 1 hasil pra survey kinerja karyawan PT. X:

**Tabel 1.** Kinerja Karyawan PT. X

No.	Keterangan	Tanggapan		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1	Kualitas	8	17	16
2	Kuantitas	5	9	17
3	Tanggung Jawab	6	12	14
4	Sikap	9	18	24
	<b>Total</b>	28	56	71
	<b>Persentase (%)</b>	18,1%	36,1%	45,8%

Sumber : PT. X (2024)

Berdasarkan Tabel 1 data yang disajikan menunjukkan keanekaragaman hasil yang didapat tentang kinerja karyawan PT. X. Sebanyak 18,1% menyatakan kinerja karyawan di PT. X tinggi, 36,1% menyatakan sedang, dan 45,8% menyatakan rendah. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan (Ariyani, 2021). Seperti yang dikemukakan oleh Nanik, (2019) dan Ariyani, (2021) agar kinerja karyawan dapat tercapai, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya, seperti lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang memuaskan serta memberikan pelatihan terhadap karyawan guna mencapai target perusahaan secara optimal.

Lingkungan kerja yang baik dan sehat juga akan ikut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat tentu akan dapat membuat para karyawannya semakin semangat dalam bekerja, tidak mudah mengalami stress dan mudah untuk berkonsentrasi saat bekerja sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target perusahaan (Arbyan, 2023). Namun sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak baik dan kurang sehat maka akan berdampak terhadap karyawan yang akan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, serta sering datang terlambat sehingga kinerja karyawan akan menurun dan membuat target perusahaan akan sulit dicapai (Ayu, 2021). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Shammout (2021), Fera (2023), dan Putri (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. X melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja salah satunya dengan menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik didalam perusahaan. Keadaan lingkungan di PT. X didesain untuk mendukung kenyamanan karyawan untuk bekerja seperti ruangan yang memiliki luas memadai sehingga para karyawan dapat beraktifitas secara leluasa, pencahayaan ruangan yang baik serta menjaga hubungan antara pimpinan dan karyawan serta antar karyawan terjaga dengan baik salah satunya dengan mengadakan *family gathering* untuk menciptakan suasana kekeluargaan serta terjalinnya komunikasi antar karyawan yang baik. Namun pada kenyataannya terdapat permasalahan dalam lingkungan kerja ditandai dengan karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan seperti tidak menjaga kebersihan, makan di ruangan yang bisa membuat aroma ruangan tidak sedap, mendengarkan musik terlalu keras atau musik yang tidak sesuai dengan karyawan lain yang mengakibatkan tidak adanya kenyamanan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan lain dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat hasil pra survei kepada karyawan PT. X yang dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini :

**Tabel 1.** Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan PT. X

No	Keterangan	Tanggapan		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1	Penerangan didalam ruangan	8	7	16
2	Kebersihan di area kantor	5	9	17
3	Fasilitas-fasilitas di kantor	6	12	13
4	Komunikasi antar karyawan	9	8	14
5	Penataan ruang yang ada di dalam kantor	8	10	13
	<b>Total</b>	36	46	73
	<b>Persentase (%)</b>	23,2%	29,7%	47,1%

Sumber : Hasil Pra Survei (2024)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan keanekaragaman hasil yang didapat tentang pengaruh lingkungan kerja. Sebanyak 23% menyatakan lingkungan kerja di PT. X tinggi, 29,8% menyatakan sedang, dan 47,3% menyatakan rendah. Dari data di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar bagi kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan di PT. X sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu juga kompensasi sangat memengaruhi kinerja pegawai, karena dengan adanya kompensasi karyawan akan semakin giat dalam bekerja. Mereka merasa bahwa prestasi yang selama ini dikontribusikan untuk perusahaan sangat dihargai dan suatu perusahaan atau badan usaha akan menghasilkan sesuatu yang berkualitas. Kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Daniel, 2022). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi sendiri merupakan hal yang penting dalam sebuah pengelolaan sumber daya manusia yang diharapkan dapat memacu karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaan dengan maksimal demi tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan kompensasi yang tepat sehingga kinerja karyawan akan meningkat, selain itu lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan (Magito, 2020). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Ariyani, 2021), (Ayu, 2021), dan (Daniel, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, pihak PT. X juga memberikan kompensasi yang adil dan tepat. Kompensasi finansial berupa gaji karyawan telah diberikan sesuai dengan kesepakatan dan upah minimum sehingga dirasa dapat mencukupi kebutuhan karyawan, kompensasi berupa bonus juga diberikan apabila karyawan dapat melebihi target yang ditentukan. Kompensasi nonfinansial juga diberikan oleh pihak PT. X yang berupa asuransi kerja, tunjangan serta cuti kerja. Kompensasi yang tepat akan memberikan rasa puas kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat hasil pra survey variabel kompensasi kepada karyawan PT. X yang dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini :

**Tabel 2.** Hasil Pra Survey Kompensasi Karyawan PT. X

No	Keterangan	Tanggapan		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1	Pemberian bonus yang dilakukan oleh atasan	7	8	16
2	Mendapatkan insentif ketika bisa memenuhi target kerja	8	8	15
3	Kemudahan menggunakan fasilitas yang ada (mobil, motor, parkir khusus, akses internet)	8	11	12
4	Pemberian jam kerja yang fleksibel	8	7	16
5	Tunjangan untuk kesehatan dan jiwa	9	9	13
<b>Total</b>		40	43	72
<b>Percentase (%)</b>		25,8%	27,7%	46,5%

Sumber : Hasil Pra Survei (2024)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan hasil yang beragam. Kompensasi yang diperoleh 25,9% menyatakan tinggi terhadap kompensasi, sebanyak 27,8% menyatakan sedang, dan 46,6% menyatakan rendah. Dari data di atas dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan PT. X untuk karyawan masih tergolong rendah sehingga berakibat pada kinerja karyawan. Selain itu pelatihan juga cukup memengaruhi kinerja karyawan karena pelatihan merupakan suatu usaha untuk peningkatan pengetahuan dan menambah keahlian seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan terhadap karyawan merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Ayu, 2021). Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Daniel, 2022).

Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan kerja juga dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, baik karyawan baru maupun karyawan lama serta meningkatkan keahlian para karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang akan semakin meningkat (Nanik, 2019). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Ayu, 2021), (Daniel, 2022), dan (Nanik, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pihak PT. X menyadari bahwa pelatihan pengembangan karyawan sangat penting bagi perusahaan karena pihak perusahaan bertanggungjawab untuk mencapai tingkat produksi yang ditetapkan. berbagai pelatihan dilakukan untuk mendukung aktifitas kerja di PT. X seperti pelatihan pembentukan unit reaksi cepat, pelatihan informatika komputer, pelatihan pendidikan dasar pengembangan sdm serta pelatihan pendidikan kehumasan. Terdapat hasil pra survey variabel pelatihan kepada karyawan PT. X yang dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini :

**Tabel 3.** Hasil Pra Survey Pelatihan Karyawan PT. X

No	Keterangan	Tanggapan		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1	Produktivitas kerja yang dilakukan	9	9	13
2	Kemajuan badan usaha	8	9	14
3	Tingkat pengetahuan dan ketampilan	8	10	14
4	Penggunaan teknologi semakin canggih	9	10	12

5	Bagaimana pencapaian target di dalam pekerjaan anda	8	11	12
<b>Total</b>		42	49	65
<b>Percentase (%)</b>		27%	31%	42%

Sumber : Hasil Pra Survei (2024)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan hasil yang beragam. Pelatihan yang diperoleh 27% menyatakan tinggi, sebanyak 31% menyatakan sedang, dan 41% menyatakan rendah. Dari data di atas dapat diketahui pelatihan yang ada di PT. X masih tergolong rendah sehingga berakibat pada kinerja karyawan. Oleh karena itu agar dapat mewujudkan semua target yang telah ditetapkan sangat dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan atau badan usaha. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan. Yang diharapkan dari semua perusahaan atau badan usaha adalah kinerja karyawan yang memuaskan, tetapi tidak bisa kita pungkiri bahwa belum semua karyawan mampu bekerja sesuai dengan target dan memiliki kemampuan atau kreatifitas yang tinggi. Memang dalam melakukan aktivitas kerjanya, karyawan akan menunjukkan hasil yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti berusaha untuk melihat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT X.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diidentikan sebagai suasana kerja yang punya andil cukup besar dalam mendorong pegawai untuk lebih partisipatif dalam menyelesaikan tugas yang didapatkan. Sebagaimana pengertian lingkungan kerja yang didefinisikan sebagai suatu keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Saydam, 2023). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Iis, 2023). Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Arbyan, 2023). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja atau kepuasan kerja karyawan (Rikka, 2024).

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu suasana dimana para pegawai bekerja dalam sebuah instansi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai lingkungan yang baik apabila pegawai akan dapat bekerja dengan tenang, optimal dan produktivitasnya tinggi. Menurut Logahan, (2022) terdapat dua dimensi lingkungan kerja, yakni: 1) Lingkungan kerja fisik. 2) Lingkungan kerja non fisik. Menurut Logahan, (2022) terdapat empat indikator-indikator lingkungan kerja, yakni: 1) Perlengkapan kerja. 2) Kondisi kerja. 3) Pelayanan kepada pegawai. 4) Hubungan personal.

### 2.2. Kompensasi

Menurut Rachmawati et.al., (2024) pengetahuan produk adalah level pengalaman dan keakraban yang dimiliki Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat (Daniel, 2022). Menurut Enny (2021:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Akbar, et al., (2021: 125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno, (2021:181) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kompensasi merupakan suatu bagian dari *reward* atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya *reward* yang disediakan oleh organisasi (Widodo, 2022:160).

Menurut Sinambela, (2021:220) juga mengatakan bahwa kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut. Menurut Sinambela, (2021:235) terdapat dua dimensi kompensasi, yakni: 1) Kompensasi finansial. 2) Kompensasi non finansial. Selain itu menurut Sinambela, (2021:235) indikator - indikator kompensasi dibagi menjadi empat, yakni: 1) Upah dan Gaji. 2) Insentif. 3) Tunjangan. 4) Fasilitas.

### 2.3. Pelatihan

Pelatihan adalah usaha sistematik yang diselenggarakan, direncanakan dan dilaksanakan oleh masyarakat untuk mentransfer pengetahuan, nilai, sikap dan keterampilan kepada para ahli di bidangnya, sebagai usaha dan karya untuk memperkuat dan mengembangkan potensi individu dan perubahan manusia (Iswan, 2021). Pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan keterampilan kerja (Gustiana et al., 2022).

Pelatihan menurut Mon & Mulyadi, (2021) merupakan pengajaran yang diberikan pada karyawan baru atau lama, berkaitan dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan saat mereka menjalankan pekerjaannya. Serta menurut Haki, (2021) pelatihan dikatakan sebagai wadah dalam rangka pengembangan keterampilan yang berlangsung dalam waktu pendek atau singkat. Pelatihan adalah instruksi jangka pendek yang sistematis dan terorganisir yang diberikan pada pegawai baru atau lama dalam rangka memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu (Djajadi, 2020).

Menurut Kamil, (2020:152) memberikan definisi pelatihan adalah salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pengembangan sumber daya manusia, yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan taktik daripada teori. Sejalan dengan pendapat diatas Sastraadipoera, (2020:121) menyebutkan juga bahwa pelatihan bisa dianggap sebagai suatu proses penyampaian pengetahuan, keterampilan, dan pembinaan sikap dan kepribadian. Berdasarkan pendapat kelima para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang terstruktur dalam jangka waktu singkat dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi tertentu.

Menurut Mangkunegara, (2021:57), terdapat empat dimensi pelatihan, yakni: 1) Instruktur. 2) Peserta. 3) Materi pelatihan. 4) Tujuan pelatihan. Selain itu Menurut Mangkunegara, (2021:58) terdapat enam indikator-indikator pelatihan, yakni: 1) Tujuan pelatihan. 2) Metode pelatihan. 3) Materi pelatihan. 4) Kualifikasi peserta. 5) Kualifikasi pelatih. 6) Waktu pelatihan.

### 2.4. Kinerja Karyawan

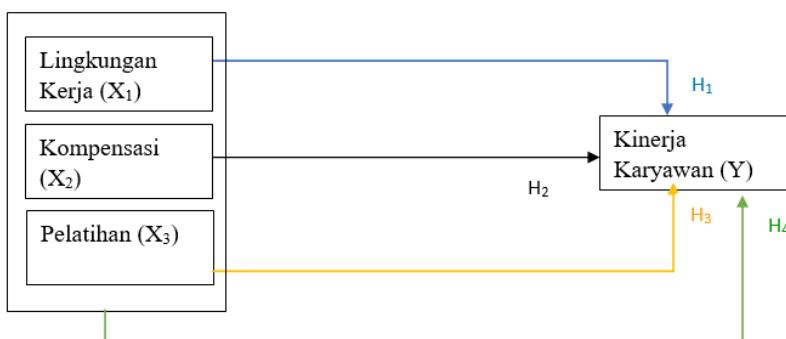
Menurut Farisi, et al., (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut Silaen et al., (2021) kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh para karyawan. Menurut Rivai, A., (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Menurut Mangkunegara, (2021), kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Badrianto & Ekhsan, 2021). Kinerja merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum kinerja pekerjaan mengacu pada seberapa baik seseorang dapat melakukan pekerjaannya (Efrina, 2022).

Berdasarkan uraian diatas maka input dan output tujuan yang diukur, tidak hanya dari hasil yang dicapai tetapi juga proses mencapainya. Kinerja didefinisikan sebagai penilaian yang diperoleh dari aktivitas serta peran pada periode pekerjaan tertentu. Menurut Mangkunegara, (2021:60), terdapat tiga dimensi kinerja karyawan, yakni: 1) Hasil kerja. 2) Perilaku kerja. 3) Sifat kerja. Selain itu Menurut Mangkunegara, (2021:61), terdapat empat indikator-indikator kinerja karyawan, yakni: 1) Kuantitas kerja. 2) Kualitas kerja. 3) Pelaksanaan tugas. 4) Tanggung jawab.

### 2.5. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka penulis menyimpulkan bagan kerangka pemikiran untuk menjelaskan mengenai variabel yang diteliti dalam Gambar 2 sebagai berikut:



**Gambar 2. Kerangka Berpikir**  
Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Keterangan:

**H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>** : Pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

**H<sub>4</sub>** : Pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

## 2.6. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:93). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan kuesioner. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis secara parsial maupun simultan yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

### 2.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif maka, kinerja karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan bagi karyawan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Shammout (2021), Fera (2023), dan Putri (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka pengembangan hipotesis pada penelitian ini yaitu :

**H<sub>1</sub>**: Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

### 2.6.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan, karyawan merupakan SDM yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Kebanyakan demo kerja yang dilakukan disebabkan karena ketidakpuasan akan upah yang diberikan Pembayaran kompensasi pada umumnya diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan, tetapi jika karyawan yang kurang memiliki prestasi dan kemampuan akan merasa tertekan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dapat sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Ariyani, 2021), (Ayu, 2021), dan (Daniel, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka pengembangan hipotesis pada penelitian ini yaitu :

**H<sub>2</sub>**: Kompensasi Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

### 2.6.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan krasan/betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan (Nanik, 2019) berpendapat bahwa pelatihan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Ayu, 2021), (Daniel, 2022), dan (Nanik, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka pengembangan hipotesis pada penelitian ini yaitu :

**H<sub>3</sub>**: Pelatihan Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

### 2.6.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Pelatihan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan dasar bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman dan produktif. Menurut Maydiantoro, (2021), mengidentifikasi lingkungan kerja sebagai bagian dari faktor *higiene* yang tidak langsung memotivasi tetapi sangat penting dalam menghindari ketidakpuasan. Lingkungan yang bersih, aman, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai membantu mengurangi stres, meningkatkan fokus, serta menciptakan hubungan yang lebih harmonis antar rekan kerja. Dengan suasana seperti ini, karyawan dapat bekerja lebih optimal karena merasa didukung oleh kondisi fisik maupun sosial di tempat kerja (Saepudin., 2023). Sementara itu, kompensasi berfungsi sebagai penggerak utama motivasi karyawan. Karyawan cenderung termotivasi untuk bekerja keras jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan membawa hasil yang dihargai oleh organisasi. Kompensasi, baik berupa gaji, bonus, maupun penghargaan non-finansial, memberikan penghargaan konkret atas kontribusi mereka. Ketika karyawan merasa bahwa

kompensasi yang diterima sepadan dengan upaya dan hasil yang dicapai, mereka akan lebih bersemangat untuk berkontribusi lebih besar pada organisasi (Monika, 2021). Pelatihan melengkapi kedua faktor sebelumnya dengan menyediakan karyawan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Individu belajar melalui observasi, latihan, dan umpan balik (Mofu, 2024). Dalam konteks organisasi, pelatihan menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk memahami teknologi baru, prosedur kerja, atau strategi inovatif. Hasilnya adalah peningkatan kompetensi yang memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan dengan tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi (Zakki, 2020). Ketika ketiga variabel ini diterapkan secara bersamaan, dampaknya tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan secara individu tetapi juga memperkuat produktivitas organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja mendukung penerapan hasil pelatihan, sementara kompensasi memberikan insentif bagi karyawan untuk terus belajar dan menerapkan keterampilan baru mereka. Hubungan sinergis ini menciptakan siklus positif yang meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat *turnover*, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Sentoso, 2024).

Dalam penelitian empiris, kombinasi antara lingkungan kerja yang baik, sistem kompensasi yang adil, dan pelatihan yang efektif telah terbukti menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang hanya berfokus pada salah satu faktor. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang mencakup ketiga aspek ini menjadi strategi yang disarankan untuk meningkatkan daya saing organisasi. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Nanik, 2019), (Sentoso, 2024), (Ayu, 2021), (Mofu, 2024), (Monika, 2021), dan (Rikka, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka pengembangan hipotesis pada penelitian ini yaitu :

**H4:** Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pelatihan Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

## 2.7. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Lokasi penelitian berada di PT X. Variabel Independen pada penelitian ini yaitu 1.) Lingkungan kerja diukur menggunakan skala Likert. 2.) Kompensasi diukur menggunakan skala Likert. 3.) Pelatihan diukur menggunakan skala Likert. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan diukur menggunakan skala Likert. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan sebagai promotor PT X. Adapun jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 orang responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM-SPSS 27.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur saah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan menghitung nilai korelasi yang diperoleh dari nilai dari pertanyaan-pertanyaan yang dibuat. Apabila hasil *Pearson Correlation* memiliki nilai diatas 0,03 maka data yang dihasilkan valid (Erik, 2023). Dapat dilihat pada Tabel 5 hasil uji validitas variabel penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas

Item & Kode Item	R Hitung	Keterangan
Akses yang memadai terhadap perlengkapan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas kerja (X <sub>1.1</sub> )	0,523	Valid
Perlengkapan kerja yang tersedia sudah memadai dan berfungsi dengan baik (X <sub>1.2</sub> )	0,502	Valid
Perusahaan memperbarui dan memperbaiki perlengkapan kerja secara berkala (X <sub>1.3</sub> )	0,419	Valid
Layanan yang diberikan perusahaan kepada pegawai memadai (X <sub>1.4</sub> )	0,422	Valid
Perusahaan menanggapi kebutuhan atau keluhan pegawai dengan cepat dan profesional (X <sub>1.5</sub> )	0,503	Valid
Perusahaan mendukung dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan (X <sub>1.6</sub> )	0,419	Valid
Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas (X <sub>1.7</sub> )	0,422	Valid
Kondisi fisik tempat kerja saya aman dan bersih (X <sub>1.8</sub> )	0,523	Valid
Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai di tempat kerja (X <sub>1.9</sub> )	0,502	Valid
Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya (X <sub>1.10</sub> )	0,419	Valid
Saya dihargai oleh atasan dan rekan kerja saya (X <sub>1.11</sub> )	0,422	Valid
Saya didukung oleh rekan kerja dan atasan dalam menjalankan tugas-tugas saya (X <sub>1.12</sub> )	0,503	Valid
Upah atau gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja saya (X <sub>2.1</sub> )	0,523	Valid
Gaji saya kompetitif jika dibandingkan dengan posisi yang sama di perusahaan lain (X <sub>2.2</sub> )	0,502	Valid
Gaji yang saya terima memberikan motivasi bagi saya untuk bekerja dengan baik (X <sub>2.3</sub> )	0,419	Valid
Saya menerima insentif yang sesuai dengan pencapaian kinerja saya (X <sub>2.4</sub> )	0,422	Valid
Insentif yang diberikan perusahaan memberikan motivasi tambahan bagi saya (X <sub>2.5</sub> )	0,503	Valid
Saya memahami dengan jelas kriteria untuk mendapatkan insentif dari perusahaan (X <sub>2.6</sub> )	0,419	Valid
Tunjangan yang saya terima memadai untuk mendukung kebutuhan saya (X <sub>2.7</sub> )	0,422	Valid
Tunjangan yang diberikan perusahaan membantu meningkatkan kesejahteraan saya (X <sub>2.8</sub> )	0,523	Valid
Saya memahami dengan jelas jenis tunjangan yang berhak saya terima (X <sub>2.9</sub> )	0,502	Valid
Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya (X <sub>2.10</sub> )	0,419	Valid
Fasilitas yang disediakan perusahaan membantu meningkatkan produktivitas saya dalam bekerja (X <sub>2.11</sub> )	0,422	Valid
Fasilitas yang diberikan perusahaan cukup lengkap dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya (X <sub>2.12</sub> )	0,503	Valid

Item & Kode Item	R Hitung	Keterangan
Tujuan dari pelatihan ini jelas dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya. (X <sub>3.1</sub> )	0,617	Valid
Saya memahami manfaat yang ingin dicapai melalui pelatihan ini (X <sub>3.2</sub> )	0,502	Valid
Pelatihan ini memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai tujuan perusahaan (X <sub>3.3</sub> )	0,419	Valid
Metode pelatihan yang digunakan membantu saya dalam memahami materi dengan baik (X <sub>3.4</sub> )	0,621	Valid
Metode pelatihan yang digunakan bervariasi dan membuat pelatihan lebih menarik (X <sub>3.5</sub> )	0,416	Valid
Metode pelatihan yang digunakan relevan dengan kebutuhan saya di lapangan kerja (X <sub>3.6</sub> )	0,482	Valid
Materi pelatihan disusun dengan baik dan mudah dipahami (X <sub>3.7</sub> )	0,617	Valid
Materi pelatihan yang disampaikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya (X <sub>3.7</sub> )	0,523	Valid
Materi pelatihan mencakup pengetahuan dan keterampilan yang berguna dalam pekerjaan saya (X <sub>3.8</sub> )	0,502	Valid
Peserta pelatihan memiliki kualifikasi yang sesuai untuk mengikuti pelatihan ini (X <sub>3.9</sub> )	0,621	Valid
Peserta pelatihan memiliki latar belakang yang relevan untuk memahami materi pelatihan (X <sub>3.10</sub> )	0,422	Valid
Saya dapat belajar dan berdiskusi dengan baik bersama peserta lainnya dalam pelatihan ini (X <sub>3.11</sub> )	0,503	Valid
Pelatih memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam materi pelatihan (X <sub>3.12</sub> )	0,422	Valid
Pelatih mampu menjelaskan materi dengan jelas dan mudah dipahami (X <sub>3.13</sub> )	0,523	Valid
Pelatih dapat menjawab pertanyaan peserta dengan baik dan mendalam (X <sub>3.14</sub> )	0,482	Valid
Waktu yang disediakan sudah mencukupi untuk mempelajari materi secara menyeluruh (X <sub>3.16</sub> )	0,416	Valid
Pelatihan berlangsung sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan (X <sub>3.17</sub> )	0,484	Valid
Durasi pelatihan tidak terlalu singkat atau terlalu panjang (X <sub>3.18</sub> )	0,502	Valid
Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang berkualitas dan sesuai standar perusahaan (Y <sub>1</sub> )	0,699	Valid
Pekerjaan saya jarang atau tidak pernah mengalami kesalahan (Y <sub>2</sub> )	0,473	Valid
Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang akurat dan detail (Y <sub>3</sub> )	0,588	Valid
Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditetapkan (Y <sub>4</sub> )	0,522	Valid
Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan harapan perusahaan (Y <sub>5</sub> )	0,699	Valid
Saya sering dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang diberikan (Y <sub>6</sub> )	0,516	Valid
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepada saya (Y <sub>7</sub> )	0,707	Valid
Saya bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya (Y <sub>8</sub> )	0,605	Valid
Saya bersedia untuk menyelesaikan tugas tambahan atau mendesak ketika dibutuhkan (Y <sub>9</sub> )	0,653	Valid
Saya menunjukkan sikap profesional saat berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan (Y <sub>10</sub> )	0,495	Valid
Saya terbuka terhadap kritik dan saran untuk memperbaiki kinerja saya (Y <sub>11</sub> )	0,488	Valid
Saya menunjukkan sikap yang positif dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja (Y <sub>12</sub> )	0,588	Valid

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), pelatihan (X<sub>3</sub>), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid karena semua item kuesioner memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,3.

### 3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut ini:

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,708	0,700	Reliabel
Kompensasi	0,754	0,700	Reliabel
Pelatihan	0,709	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,798	0,700	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,700. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 3.3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov Smirnov* (K-S), jika nilai signifikan atau *Asymp. Sig* > 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini :

**Tabel 7.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,58816848
Most Extreme Differences	Absolute	,047

	Positive	,043
	Negative	-,047
Test Statistic		,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

### 3.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 27. Hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut :

**Tabel 8.** Hasil Uji Persamaan Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	2,686	2,055	-1,307	0,194
	Lingkungan Kerja	0,306	0,131	-0,297	2,331
	Kompensasi	0,139	0,048	0,149	2,896
	Pelatihan	0,798	0,101	1,099	7,899

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 8 persamaan regresi dengan memperlihatkan angka yang berada pada *Unstandardized Coefficients Beta*, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,686 + 0,306 X_1 + 0,139 X_2 + 0,798 X_3 + e$$

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2,686 berarti bahwa adanya variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 2,686.
- Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,306 artinya setiap variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,306.
- Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,139 artinya setiap variabel kompensasi mengalami peningkatan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,139.
- Koefisien regresi untuk variabel pelatihan sebesar 0,798 artinya setiap variabel pelatihan mengalami peningkatan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,798

### 3.5. Hasil Uji Hipotesis f (Simultan)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh dari satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pada penelitian ini pengujian dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil uji hipotesis t (parisal) dapat dilihat Tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9.** Hasil Uji Hipotesis f (Simultan)

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3311,684	3	1103,895	191,872
	Residual	552,316	96	5,753	,000 <sup>b</sup>
	Total	3864,000	99		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pelatihan

Berdasarkan Tabel 9 anova untuk pengujian simultan atau uji f, diketahui nilai sig. untuk pengaruh variabel independen lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung adalah sebesar  $191,872 > F$  tabel 2.70, maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan hipotesis untuk  $H_3$  diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. X.

### 3.6. Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh dari satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini pengujian dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil uji hipotesis t (parisal) dapat dilihat Tabel 10 sebagai berikut:

**Tabel 10.** Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	2,686	2,055		-1,307	0,194
Lingkungan Kerja	0,306	0,131	-0,297	2,331	0,022
Kompensasi	0,139	0,048	0,149	2,896	0,005
Pelatihan	0,798	0,101	1,099	7,899	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 10 hasil uji t, maka hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- Berdasarkan tingkat signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai significant sebesar 0,022 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,331 untuk menemukan t tabelnya adalah n = 100, dan t tabel dari 100 adalah = 1,660. Oleh karena itu hasil yang didapat t hitung > t Tabel dimana 2,331 > 1,660. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, maka hal ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. X.
- Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,005 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,896 untuk menemukan t tabelnya adalah n = 100, dan t tabel dari 100 adalah = 1,660. Oleh karena itu hasil yang didapat t hitung > t Tabel dimana 2,896 > 1,660 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. X.
- Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 7,899 untuk menemukan t tabelnya adalah n = 100, dan t tabel dari 100 adalah = 1,660. Oleh karena itu hasil yang didapat t hitung > t Tabel dimana 7,899 > 1,660 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. X.

### 3.7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi atau ketepatan perkiraan model (*goodness of fit*) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil uji Koefisien Determinasi dapat dilihat Tabel 11 sebagai berikut:

**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926 <sup>a</sup>	,857	,853	2,399

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 11, didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,857 atau 85,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan sebesar 85,7%. Sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti, gaya kepemimpinan, komunikasi, pengembangan karir dan variabel lainnya.

### 3.8. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh suatu hasil penelitian sebagai berikut :

- Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT X

Dalam penelitian yang dilakukan di PT. X, hasil pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini terungkap melalui analisis statistik yang menunjukkan nilai significant sebesar 0,022 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,331 untuk menemukan t tabelnya adalah n = 100, dan t tabel dari 100 adalah = 1,660. Oleh karena itu hasil yang didapat t hitung > t Tabel dimana 2,331 > 1,660. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, menandakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena berbagai faktor yang saling terkait. Pertama, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif bagi karyawan untuk menjalankan tugas mereka. Ketika karyawan merasa nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, mereka cenderung lebih fokus dan produktif. Misalnya, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang sesuai, dan kebersihan area kerja dapat mengurangi gangguan dan meningkatkan konsentrasi. Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga berkontribusi pada hubungan interpersonal antar karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dan atasan, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Hubungan yang baik di antara anggota tim dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi, yang pada gilirannya dapat mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Selain itu, dukungan manajerial juga merupakan elemen penting dalam lingkungan kerja. Manajer yang memberikan umpan balik konstruktif, pengakuan atas pencapaian, dan kesempatan untuk pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan perhatian dan dukungan dari atasan, mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja dan mencapai target yang ditetapkan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Shammout (2021), Fera (2023), dan Putri (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT X

Dalam penelitian yang dilakukan di PT. X, hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini tercermin dari nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,005, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,896 jauh melampaui t tabel yang bernilai 1,660. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Pengaruh ini dapat dijelaskan melalui beberapa aspek yang saling terkait, yang mencerminkan pentingnya sistem kompensasi yang efektif dalam mendorong kinerja karyawan. Pertama, kompensasi yang adil dan kompetitif berfungsi sebagai motivator utama bagi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi dan usaha yang mereka berikan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target yang ditetapkan. Rasa keadilan dalam kompensasi menciptakan ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kedua, kompensasi yang baik tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan dan insentif yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tunjangan kesehatan, bonus kinerja, dan program penghargaan dapat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk berprestasi. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan dihargai melalui berbagai bentuk kompensasi, mereka akan lebih bersemangat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Selanjutnya, sistem kompensasi yang transparan dan terstruktur dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang memahami bagaimana kompensasi mereka ditentukan dan apa yang diperlukan untuk mendapatkan peningkatan gaji atau bonus akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Kejelasan dalam sistem kompensasi juga mengurangi ketidakpastian dan kecemasan, sehingga karyawan dapat fokus pada tugas mereka tanpa terganggu oleh pertanyaan mengenai imbalan yang mereka terima. Selain itu, kompensasi yang baik juga berfungsi sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Dalam pasar kerja yang kompetitif, perusahaan yang menawarkan paket kompensasi yang menarik akan lebih mudah menarik karyawan berkualitas. Dengan memiliki karyawan yang kompeten dan berpengalaman, perusahaan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan, karena karyawan yang berkualitas cenderung lebih produktif dan inovatif.

Akhirnya, pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan juga dapat dilihat dari perspektif psikologis. Ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai, mereka akan mengalami peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja yang baik, karena karyawan yang puas cenderung lebih berkomitmen dan berusaha untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Ariyani, 2021), (Ayu, 2021), dan (Daniel, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Pelatihan ( $X_3$ ) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT X

Dalam penelitian yang dilakukan di PT. X, hasil pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini tercermin dari nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,001, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung yang diperoleh sebesar 7,899 jauh melampaui t tabel yang bernilai 1,660. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Pengaruh ini dapat dijelaskan melalui beberapa aspek yang saling terkait, yang menyoroti pentingnya program pelatihan yang efektif dalam mendukung pengembangan karyawan dan kinerja organisasi.

Pertama, pelatihan memberikan karyawan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik. Dalam lingkungan kerja yang terus berkembang, karyawan perlu terus memperbarui keterampilan mereka agar tetap relevan dan kompetitif. Program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan memahami teknologi baru, proses kerja yang lebih efisien, dan praktik terbaik dalam industri. Dengan demikian, karyawan yang terlatih dengan baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas mereka secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Kedua, pelatihan juga berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas mereka, mereka akan lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan. Kepercayaan diri yang tinggi ini dapat mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi lebih aktif dalam tim, yang berujung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Selanjutnya, pelatihan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk belajar dan berkembang cenderung merasa dihargai oleh perusahaan. Ketika perusahaan berinvestasi dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan, karyawan merasa bahwa mereka adalah

aset berharga bagi organisasi. Rasa penghargaan ini dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Akhirnya, pelatihan yang berkelanjutan dapat membantu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan di pasar. Dalam dunia bisnis yang dinamis, kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat sangat penting. Karyawan yang terlatih dengan baik akan lebih siap untuk menghadapi perubahan, baik itu dalam hal teknologi, proses, maupun tuntutan pelanggan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan secara keseluruhan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Ayu, 2021), (Daniel, 2022), dan (Nanik, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pelatihan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Di PT X
- Dalam analisis yang dilakukan di PT. X, hasil pengujian hipotesis keempat ( $H_4$ ) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didasarkan pada hasil analisis ANOVA, di mana nilai signifikansi (sig.) yang diperoleh adalah sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel independen secara bersama-sama tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi secara kolektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang merupakan aset penting bagi keberhasilan perusahaan.
- Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Nanik, 2019), (Sentoso, 2024), (Ayu, 2021), (Mofu, 2024), (Monika, 2021), dan (Rikka, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pertama, Lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, serta aspek sosial seperti hubungan antar karyawan, menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara maksimal. Lingkungan kerja yang positif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang berujung pada kinerja yang lebih baik.

Selanjutnya, kompensasi yang adil dan kompetitif berfungsi sebagai motivator utama bagi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang optimal. Kompensasi yang baik tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga tunjangan dan insentif yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, kompensasi yang tepat dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Di sisi lain, pelatihan memainkan peran penting dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Program pelatihan yang efektif memberikan karyawan alat yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan kepercayaan diri karyawan, yang mendorong mereka untuk berinovasi dan berkontribusi lebih aktif. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki keterampilan yang memadai, mereka akan lebih siap untuk menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Ketiga variabel ini lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan bekerja secara sinergis untuk menciptakan kondisi yang optimal bagi peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mendukung pelaksanaan program pelatihan yang efektif, sementara kompensasi yang adil memberikan insentif bagi karyawan untuk menerapkan keterampilan yang mereka pelajari. Ketika ketiga faktor ini digabungkan, mereka menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel-variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan di PT. X. Keempat hipotesis yang diuji dalam penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berikut kesimpulan pada penelitian ini: 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3). Selain itu, pelatihan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. 4). Terakhir, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1). Penelitian ini hanya menguji variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan. Masih banyak variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2). Penelitian ini juga hanya sebatas karyawan promotor di PT X saja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut: (a). Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas jumlah populasi atau menambahkan sampel penelitian karena semakin besar sampel penelitian maka akan menghasilkan hasil penelitian yang semakin representatif atau tepat. Menambah variabel – variabel independen lain misalkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lain- lain. (b). Bagi perusahaan diharapkan perusahaan memperhatikan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan promotor, sehingga kegiatan penjualan tetap berjalan lancar.



## REFERENCES

- Arbyan, A. (2023). The Influence Of The Work Environment On Employee Performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 57-63.
- Ariyani, R. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Personel Di Kesatuan Disdikal. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 509-518.
- Ayu, M. T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education And Entrepreneurship Journal*, 133-150.
- Cherly, E. (2023). The Influence of Motivation, Discipline, and Work Environment on Employee Performance . *Golden Ratio Of Data In Summary*.
- Daniel, Y. E. (2022). The Effect of Compensation and Training on Employee Performance. *Journal of Management Science (JMAS)*, 110-114.
- Dwiyanti, I. (2023). The Influence of Work Environment and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction in the Office of the Regional Financial Management Agency Bantaeng Regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
- Erik, S. H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Mahasiswa Psikologi. Banyumas: PT. Pena Persada Kerta Utama Redaksi.
- Farid, W. D. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Widina Media Utama.
- Fera, K. (2023). The Influence of Job Demand and Work Environment on Employee Performance. *Talent: Journal of Economics and Business*.
- Iis, N. &. (2023). The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance. *International Journal Management And Economic*, 28-38.
- Karimuddin, A. M. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Lalan, S. S. (2022). The Influence Of Strategic Leadership And Motivation On Employee Performance. *International Journal Of Health Sciences*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Magito. (2020). The Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Of PT ASS. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 12-25.
- Mofu, Y. Y. (2024). Motivation, Training, Work Environment and Compensation on Employee Performance. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 213-226.
- Monika, A. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education And Entrepreneurship Journal*, 132-150.
- Nanik, A. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 947-955.
- Ni Kadek, D. N. (2023). The Influence of Work Environment and Work Engagement on Employee Performance Mediated by Employee Well-Being. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Rikka, I. L. (2024). The Influence of The Work Environment, Compensation, and Motivation on Personnel Performance. *International Journal Of Social Service Research*, 261-269.
- Ruth, A. M. (2024). The Influence of Motivation, Training and Compensation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*.
- Saepudin., F. A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: SLR . *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*.
- Sentoso, A. S. (2024). Analysis of The Effects of Training, Motivation, Work Environment, Leadership and Compensation on Employee Performance in Generation Z in Batam City. *BALANCE : Economic, Business, Management, and Accounting Journal*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Trisnawati, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement. *Jurnal Binadarma*.
- Yenita, H. T. (2022). The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance Through Work Discipline. *Proceedings of the 1st International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education*.
- Yuni, H. (2024). Influence Of Training On Employee Performance Is Moderate By Compensation In Millenial Generation Employees In Bekasi District. *Media Ethics: Human Ecology a Connected World*.
- Zakki, M. (2020). The Effect of Work Environment, Compensation, and Work Motivation on Employee Performance at Mukmin Hotels. *Journal of Sharia Banking*, 53-60.