

PENGARUH PELATIHAN KOMPENSASI PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MANDIRI PERMAI JAKARTA

Putu Ruth Adwishanty¹

¹ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional.
Email: rmb81323@gmail.com.

(Submission 29-09-2021 , Revisions 01-10-2021, Accepted 04-10-2021)

Abstract.

Human resources is an importance thing in organizational business. Human resources in this context are all of employees from lower level until higher level. All the employees can gives good or bad contribution for company because the accomplishment or disaster of the company depends on it's employee performance. Hence, top management realized the importance of improving employee performance. Training, Compensation, Job Promotion, and Work Environment play a vital role improving performance of employees. Thus consider as the main thing for any organization. This paper aimed at studying the effect of training, compensation, job promotion, and work environment against employee performance and to provide suggestion as to how firm can improve its employee performance through effective programs. The Independent variables are: Training (X1), Compensation (X2), Job Promotion (X3), and Work Environment (X4). The dependent variable is Employee Performance (Y). The research approach for this research based on quantitative research such as interview, observation, and questionnaire. The model is analyzed by using statistics software of smartPLS 2.0. survey based data was collected 125 respondent. This study founded that training, compensation, job performance, and work environment positively and significant against employee performance.

Keywords: *employee performance, effects, training, compensation, job promotions, work environment.*

Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam bisnis organisasi. Sumber daya manusia dalam konteks ini adalah seluruh pegawai dari level bawah sampai level yang lebih tinggi. Semua karyawan dapat memberikan kontribusi baik atau buruk bagi perusahaan karena keberhasilan atau bencana perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Oleh karena itu, manajemen puncak menyadari pentingnya meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan, Kompensasi, Promosi Kerja, dan Lingkungan Kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dianggap sebagai hal utama bagi setiap organisasi. Makalah ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh pelatihan, kompensasi, promosi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan memberikan saran bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui program-program yang efektif. Variabel Independen adalah : Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Promosi Kerja

(X3), dan Lingkungan Kerja (X4). Variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Pendekatan penelitian untuk penelitian ini berdasarkan penelitian kuantitatif seperti wawancara, observasi, dan angket. Model dianalisis dengan menggunakan software statistik smartPLS 2.0. data berbasis survei dikumpulkan 125 responden. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan, kompensasi, prestasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kinerja karyawan, pengaruh, pelatihan, kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan serta menumbuhkan kinerja karyawan yang kompetitif agar perusahaan memiliki keunggulan bersaing. Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tidak lepas dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya. Untuk itu organisasi harus dapat mengkoordinir setiap karyawannya dalam pencapaian kinerja yang optimal. Menjadikan karyawan termotivasi dan loyal adalah hal yang sulit, karena perusahaan harus membuat karyawan merasa diperhatikan sehingga karyawan memberikan kemampuan dan keterampilan terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan-perusahaan dalam industri asuransi juga menghadapi persaingan. Pemahaman dan minat masyarakat yang meningkat atas keuntungan asuransi, menjadikan perusahaan asuransi berlomba-lomba menjadi perusahaan asuransi yang dipercaya oleh masyarakat. Setiap perusahaan berlomba memiliki keunggulan, terutama keunggulan dalam bidang sumber daya manusia. Persaingan bisnis ini juga memaksa perusahaan asuransi, baik besar maupun kecil untuk lebih sadar akan kinerja karyawan.

PT. Mandiri Permai adalah salah satu perusahaan asuransi yang bergerak di bidang asuransi kerugian (umum). Perusahaan ini berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena semakin pesatnya pertumbuhan bisnis asuransi yang akan menjadi pesaing. Pentingnya manajemen sumber daya manusia mendapat perhatian besar dari manajemen perusahaan. Untuk peningkatan kinerja karyawan tersebut, langkah awal yang dilakukan adalah memberikan pelatihan kepada setiap karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan pelatihan, diharapkan para karyawan lebih mahir dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal. Peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan juga menjadi hal yang terpenting dalam proses kemajuan perusahaan. Pengembangan keterampilan dan kemampuan melalui pelatihan karyawan difokuskan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki kemampuan yang sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan yang bersangkutan dan perusahaan agar dapat menjawab kebutuhan masyarakat.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Mandiri Permai, yaitu pelatihan, kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja. Karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pertanyaan: apakah pelatihan, kompensasi, promosi jabatan

dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Permai?

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ruang lingkup penelitian ini meliputi 4 (empat) variabel bebas, yaitu pelatihan, kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan karyawan PT. Mandiri Permai yang sudah dipilih oleh peneliti sesuai dengan kriteria.

Tinjauan Pustaka

- **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

(Hasibuan,2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia tidaklah semudah pengelolaan manajemen lainnya, karena manajemen sumber daya manusia khusus menitik beratkan perhatiannya pada faktor manusia yang memiliki akal, perasaan dan juga memiliki berbagai tujuan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada manusianya. Oleh karena itu tenaga kerja ini harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan perusahaan.

- **Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2013) menyebutkan bahwa beberapa fungsi dari manajemen SDM adalah: *pertama*, perencanaan (*planning*) yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Kedua, pengorganisasian (*organizing*) yaitu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. *Ketiga*, pengarahan (*directing*) yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Keempat, pengendalian (*controlling*) yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran,

kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Kelima, pengadaan (*procurement*) atau proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. *Keenam*, pengembangan (*development*) yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. *Ketujuh*, kompensasi (*compensation*) yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. *Kedelapan*, pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

Kesembilan adalah pemeliharaan (*maintenance*), yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. *Kesepuluh* adalah kedisiplinan yang merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci bagi terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Dan, *kesebelas* adalah pemberhentian (*separation*), yaitu putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

- Kinerja

Kinerja karyawan menurut (Kinicki dan Kreitner, 2007) adalah seberapa tinggi kebahagiaan dan kepuasan seorang karyawan dan manajemen merasa mudah untuk memotivasi karyawan yang berkinerja tinggi untuk mencapai target perusahaan. (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan (Mangkuprawira, 2007) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan juga dinyatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

- Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:67) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan meliputi: 1) Kuantitas kerja, yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing; 2) Kualitas dari hasil, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; 3) Pelaksanaan tugas, yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan; 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan, yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

- **Pelatihan**

Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan (Rivai, 2010) menyatakan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam relative singkat dengan metode yang mengutamakan pada praktik daripada teori. (Hasibuan, 2010) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan.

- **Tujuan Pelatihan**

Suatu organisasi perlu menyelenggarakan kegiatan pelatihan agar pegawai dapat mempelajari perilaku kerja tertentu. Serangkaian pelatihan yang dirancang untuk maksud tersebut dapat ditempuh melalui prosedur yang efektif dan efisien. (Wungu dan Brotoharsojo, 2003), menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah: 1) Menyiapkan pegawai dalam penguasaan tertentu; 2) Meningkatkan kinerja atau performansi dan produktivitas para pegawai pemegang jabatan-jabatan perusahaan; 3) Memberikan kesempatan belajar sebagai bagian dari program pengembangan diri dan karir pegawai; 4) Menyiapkan para pegawai agar dapat menangani atau mengerjakan material atau produk baru, metode baru, peralatan, dan teknologi baru; 5) Menyiapkan para lulusan dari berbagai tingkatan sekolah atau pendidikan umum agar dapat melampaui masa transisi untuk memasuki situasi kerja yang nyata dari suatu perusahaan atau organisasi, dan; 6) Memungkinkan diselenggarakannya perencanaan sumber daya manusia yang lebih integrative dan komprehensif dengan kebijakan personalia lainnya sehingga kinerja dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dapat berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

- **Indikator Pelatihan**

Mangkunegara (2013:62) menyatakan bahwa indikator pelatihan meliputi:

- 1) Tujuan pelatihan, yaitu adanya tujuan yang konkrit dan dapat diukur untuk meningkatkan keterampilan kerja sehingga peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
- 2) Materi yang bisa berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
- 3) Metode yang digunakan, yang bisa berupa metode pelatihan dengan teknik partisipatif (diskusi kelompok), konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi), dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

- 4) Kualifikasi Peserta, yaitu pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
- 5) Kualifikasi pelatih (instruktur) yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan, diantaranya adalah mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

- **Kompensasi**

(Werther dan Davis, 1996) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Kompensasi merupakan hal yang penting untuk diberikan kepada pegawai. Hal ini karena pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif (Sutrisno, 2009).

- **Tujuan Kompensasi**

Hasibuan (2013) menyebutkan bahwa tujuan kompensasi adalah: 1) Ikatan kerja sama dimana dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati; 2) Kepuasan kerja dimana dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan–kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya; 3) Pengadaan efektif dimana jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah; 4) Motivasi, yaitu apabila balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya; 5) Stabilitas karyawan dimana program kompensasi didasarkan atas prinsip adil dan layak serta konsistensi yang kompentatif sehingga stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil; 6) Disiplin dimana pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik karena mereka akan mentaati peraturan yang berlaku, dan; 7) Pengaruh pemerintah dimana kompensasi yang sesuai dengan undang–undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

- **Indikator Kompensasi**

(Simamora, 2004) menyebutkan bahwa indikator kompensasi meliputi: 1) Upah dan gaji yang biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja–pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan; 2) Insentif, yaitu tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan; 3) Tunjangan yang bisa berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian; 4) Fasilitas yaitu

kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

- Promosi Jabatan

(Nitisemito, 2012) mengemukakan bahwa promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Menurut (Samuel & Chipunza, 2009) menyatakan bahwa promosi adalah strategi pengembangan karyawan dan juga dianggap sebagai hadiah untuk kinerja yang baik dan pengakuan atas kemampuan karyawan. Adapun manfaat dari promosi jabatan, menurut (Sastrohadiwiryono, 2002) 1) adalah: 1) Meningkatkan moral kerja; 2) Meningkatkan disiplin kerja; 3) Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan, dan; 4) Meningkatkan produktivitas kerja.

- Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda – beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. (Hasibuan, 2013) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut: 1) Kejujuran, dimana dalam bekerja karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya; 2) Disiplin; 3) Ketaatan terhadap peraturan organisasi; 4) Menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan; 5) Kehadiran; 6) Disiplin terhadap jam kerja, pada dirinya sendiri dan tugas-tugasnya, dan 7) Pendidikan dimana karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

- Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana seseorang bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Tulenan, 2015), lingkungan kerja dapat memengaruhi karyawan di perusahaan secara fisik dan mental. Secara fisik kinerja setiap karyawan dapat berbeda tergantung pada kualitas kondisi kerja itu sendiri; apakah itu buruk atau baik. Jika secara mental, interaksi antara karyawan juga diperlukan dalam perusahaan. Dengan berinteraksi satu sama lain, karyawan dapat berbagai informasi tentang pekerjaan mereka, melonggarkan beban kerja mereka dengan saling membantu, mengurangi stres kerja, dan menjaga kestabilan kondisi mental mereka dalam melaksanakan tugasnya.

(Wursanto, 2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek dari gejala fisik, psikis, dan sosial kultural yang mengelilingi dan mempengaruhi individu. Lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Nitisemito, 2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

- Indikator Lingkungan kerja

(Sedarmayanti, 2010) menyebutkan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi:

- 1) Penerangan atau cahaya, yang manfaatnya besar bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- 2) Suhu udara, dimana dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan temperatur luar jika perusahaan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.
- 3) Warna ruangan dimana menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- 4) Spasial ruang kerja atau dekorasi, dimana dekorasi memiliki hubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- 5) Keamanan kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Adapun lingkungan kerja non fisik meliputi:

- 1) Hubungan kerja, yaitu semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.
- 2) Suasana kerja, yaitu kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

Studi Terdahulu

(Rizal et al, 2014) dalam penelitian *Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)* menyatakan bahwa kompensasi dan kinerja memiliki pengaruh yang positif, tetapi tidak signifikan. Artinya, jika ada kenaikan atau penurunan pada kompensasi, tidak akan memberikan pengaruh yang berarti kepada kinerja karyawan di *Local Revenue Management in Kendari City*.

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda oleh (Ishak, 2016) terhadap *Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado* diperoleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Artinya apabila Lingkungan Kerja yang ada di PT. Jiwasraya Manado semakin baik, maka kinerja karyawan yang ada akan meningkat. Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya apabila pelatihan yang ada di PT. Jiwasraya Manado semakin baik, maka kinerja karyawan yang ada akan meningkat.

Penelitian (Murti, 2015) tentang *Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada CV. Metalindo Manunggal Karsa)* menyebutkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat dilihat dari besarnya *standardized coefficient* variabel kompensasi yang bernilai 0,228 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Hal ini berarti bahwa semakin besar tingkat kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai pada CV. Metalindo Manunggal Karsa.

Penelitian (Wahyuningtiyas, 2013) tentang *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)* menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan apabila kompensasi yang diberikan dirasakan adil oleh pegawai, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan pegawai akan tercapai secara bersama.

(Malik, 2011) dalam penelitian *A study of work environment and employees' performance in Pakistan* menyebutkan bahwa dukungan sosial memiliki nilai beta 0,317 memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik memiliki nilai beta 0,454 mengungkapkan pengaruh positif dan signifikan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan karakteristik pekerjaan dengan nilai beta 0,293 memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan dengan nilai beta 0,611 menggambarkan pengaruh positif dan signifikan yang kuat terhadap kinerja dan komunikasi dengan nilai beta 0,590 menunjukkan hubungan positif dan signifikan yang kuat dengan kinerja karyawan.

(Samson, 2015) dalam penelitian tentang *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town* menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan bank. Hasil regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Akram, 2018) tentang *The Effect Of Training and Compensation on Job Performance; Accessing the Moderating Role of Motivation: A Case Study of Public Sector of Pakistan* menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dengan kinerja (0,458, $p < 0,01$). Demikian pula kompensasi yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (0,702, $p < 0,001$).

(Nassazi, 2013) dalam penelitian *Effects of Training on Employee Performance Evidence from Uganda* menjelaskan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

(Evangeline, 2015) dalam penelitian *The Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Employees' Job Performance – A Study on Insurance Companies in Batticaloa District* menyebutkan bahwa dari penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H1: nilai beta untuk kompensasi adalah 0,173 signifikan pada level 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa praktik kompensasi positif dan secara signifikan terkait dengan kinerja karyawan. H2: nilai beta untuk evaluasi kinerja adalah 0,227 dan signifikan pada level 0,001. H3: nilai beta untuk promosi adalah 0,051 tidak signifikan pada tingkat 0,284.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif non-eksperimental. Jenis penelitian ini digunakan ketika ingin mengetahui hasil analisis mengenai tren, perilaku atau pendapat dari populasi dengan cara melakukan studi terhadap sampel dari populasi tersebut. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner atau wawancara terstruktur.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada definisi yang dirumuskan oleh (Sugiyono, 2011), yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu interview, kuesioner dan observasi. Interview adalah pengumpulan data serta informasi secara langsung dengan pihak – pihak terkait dengan permasalahan yang penulis akan teliti. Kuesioner adalah mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan ditujukan kepada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan observasi adalah proses pengamatan langsung ke lokasi penelitian, yaitu PT. Mandiri Permai. Pengamatan ini merupakan salah satu cara untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang akan diteliti.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan selama 1 bulan, yaitu pada bulan Mei 2019. Pada periode penelitian ini, peneliti mendapatkan data dari wawancara dengan beberapa karyawan PT. Mandiri Permai yang dipilih dari berbagai divisi. Selain itu, peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan (sampel) dan melakukan observasi di perusahaan tersebut.

Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandiri Permai. Menurut (Sugiyono, 2002) teknik sampling dilakukan dengan

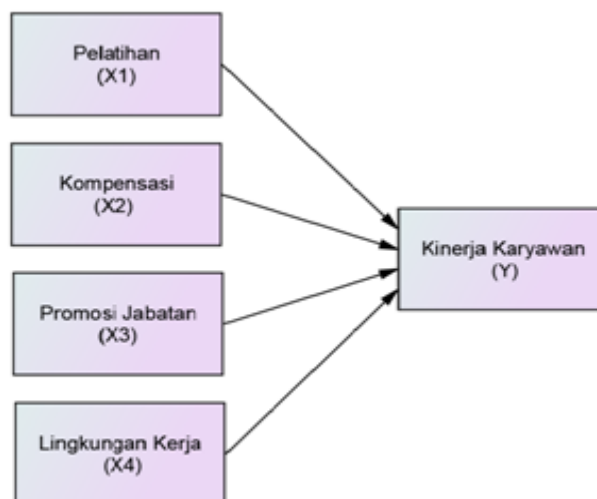
teknik purposive sampling yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Peneliti menggunakan teknik Purposive Sampling, dengan alasan karena tidak semua responden dapat dijadikan sampel, maka responden yang dijadikan sampel adalah responden yang memenuhi syarat dan kriteria sesuai dengan yang telah ditentukan dan ditetapkan oleh peneliti. Responden yang memiliki kriteria yang sesuai diharapkan bisa menilai dengan lebih baik. Merujuk pada Hair *et al.* (1995) bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah 100 sampai 200. Juga dijelaskan bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap estimated parameter dan maksimal adalah 10 observasi dari setiap estimated parameter.

Dalam penelitian ini, jumlah indikator yang diestimasi sebanyak 23 sehingga jumlah sampel minimum adalah 5 kali jumlah indikator yang di estimasi atau sebanyak $5 \times 23 = 115$. Jumlah sampel yang digunakan lebih banyak yaitu sebesar 125, agar bila terjadi data yang bias atau tidak valid maka hal tersebut tidak mengurangi jumlah responden dibawah sampel minimum yang telah disarankan oleh (Hair et al, 1995). Pada penelitian ini, besarnya sampel disesuaikan dengan model analisis yang digunakan yaitu SmartPLS.

Kerangka Penelitian

- Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur sebuah penelitian. (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan suatu gagasan konseptual tentang bagaimana suatu pendapat atau teori dapat menjalin relasi dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebelumnya sehingga menjadi dasar bagi pemikiran dalam suatu penelitian agar tetap dapat dilanjutkan hingga prosesnya selesai dan dapat ditarik kesimpulan.

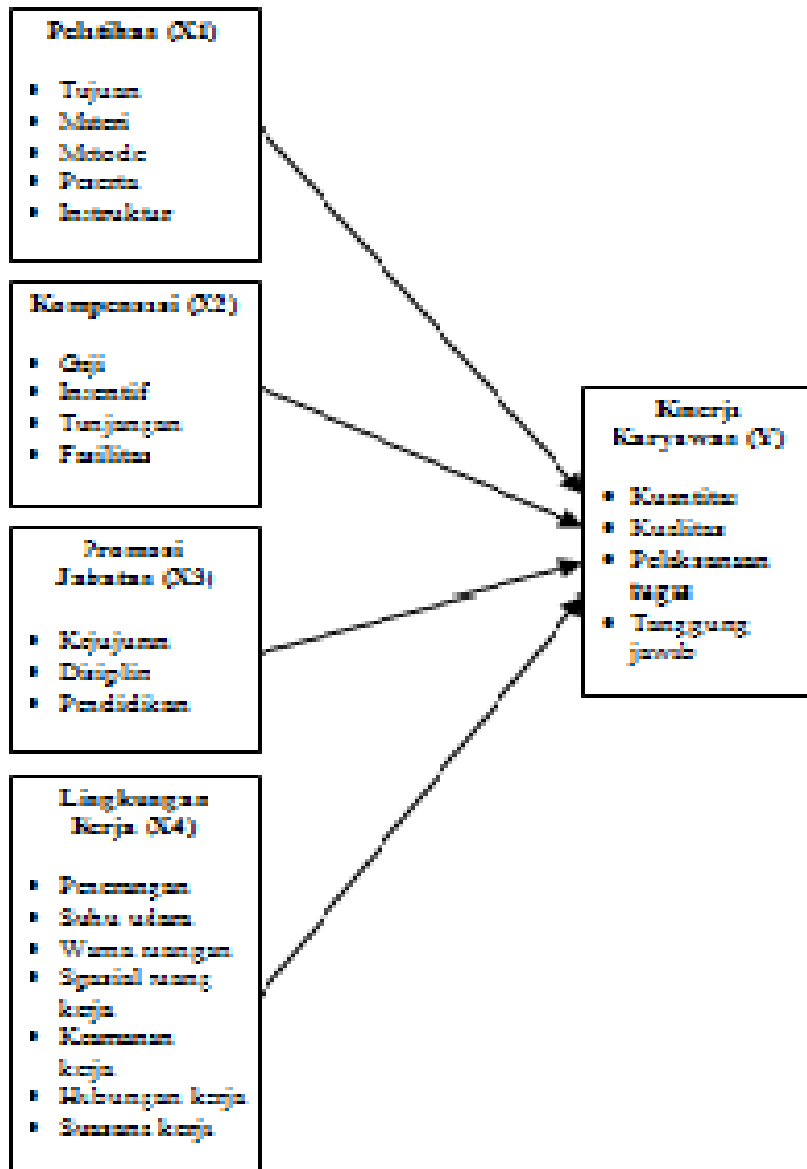


Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini bersifat hubungan *Survey explanatory* dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel Independen, yaitu kinerja karyawan dan variabel dependen.

- Kerangka Model

Kerangka model penelitian yang digunakan untuk menjelaskan berbagai variabel sebagai acuan untuk menyusun kuesioner adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Kerangka Model Penelitian

Secara garis besar, kerangka model di atas menjelaskan antara pengaruh dari variabel bebas, yaitu pelatihan, motivasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Hipotesis untuk penelitian ini adalah :

- H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Permai.
- H_1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Permai.
- H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Permai.
- H_2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Permai.
- H_0 : Promosi Jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Permai.
- H_3 : Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Permai.
- H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Permai.
- H_4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Permai.

Jenis dan Sumber Data

- Data Primer

(Sugiyono, 2012) menjelaskan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

- Data Sekunder

Sugiyono (2012:141) mendefinisikan data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Peneliti menggunakan data sekunder dengan mengumpulkan informasi dari data yang diperoleh dari PT. Asuransi Staco Mandiri.

- Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata

dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

- 1) Variabel Bebas (Independent Variable) adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan, motivasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja non fisik.
- 2) Variabel Terikat (Dependent Variable) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

Definisi operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1	Pelatihan	Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2011:44)	Tujuan Materi Metode Peserta Pelatih (Instruktur)	Skala Likert (1 - 5)
2	Kompensasi	Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004:461)	Upah dan Gaji Insentif Fasilitas Tunjangan	Skala Likert (1 - 5)
3	Promosi Jabatan	Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority	Kejujuran Disiplin Pendidikan	Skala Likert (1 - 5)

		dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2008:108)		
4	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2010)	Penerangan Suhu udara Warna ruangan Spasial ruang kerja Keamanan kerja Hubungan kerja Suasana kerja	Skala Likert (1 - 5)
5	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67)	Kuantitas kerja Kualitas dari hasil Pelaksanaan tugas Tanggung jawab	Skala Likert (1-5)

Metode Analisis Data.

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Dengan melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan model SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

PLS terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas dan teknik pengujian hipotesis. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini didasarkan pada hasil uji *outer model* yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability* (Hair et al., 2014). *Convergent validity* merupakan penilaian untuk mengukur kekuatan indikator dalam merefleksikan konstruk laten. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,50 terhadap konstruk yang dituju. Validitas juga dapat dilihat dengan AVE (*Average Variance Extracted*), model yang baik apabila AVE masing-masing konstraknya lebih besar dari 0,50. Jika nilai faktor loading kurang dari 0,5 maka indikator tersebut harus didrop.

Discriminant validity berfungsi untuk mengukur ketepatan model reflektif dan untuk nilai AVE dari *discriminant validity* dipatok angka minimal 0,5 dan hasil yang lebih baik yaitu lebih dari 0,5. Sedangkan *composite reliability* digunakan untuk menilai kestabilan dan konsistensi internal indikator yang baik. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika diatas 0,70. Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *cronbach alpha*, nilai yang disarankan adalah diatas 0,60.

Uji Validitas dan Reliabilitas

- Uji Validitas

Pengukuran validitas dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan melakukan pengujian *convergent validity*. Uji validitas pada penelitian ini mengacu pada nilai *convergent validity* atau *loading factor* yang diharapkan lebih dari 0,50. Hasil *output loading factor* dapat dilihat pada Tabel 2 :

Tabel 2. Loading Factor

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STERR))	Titik kritis	Kesimpulan
K1<- Kompensasi	0,924197	98,902761	0,5	Valid
K2<- Kompensasi	0,929596	99,385982	0,5	Valid
K3<- Kompensasi	0,940150	130,280556	0,5	Valid
K4<- Kompensasi	0,859390	33,293688	0,5	Valid
KK1 <- Kinerja	0,913294	97,023824	0,5	Valid
KK2 <- Kinerja	0,915670	94,488978	0,5	Valid

KK3 <- Kinerja	0,845770	33,379576	0,5	Valid
KK4 <- Kinerja	0,926126	110,508657	0,5	Valid
LK1<- Lingkungan	0,767514	26,609420	0,5	Valid
LK2<- Lingkungan	0,894523	77,058202	0,5	Valid
LK3<-Lingkungan	0,822055	44,468312	0,5	Valid
LK4<- Lingkungan	0,864039	55,108017	0,5	Valid
LK5<- Lingkungan	0,908172	109,907782	0,5	Valid
LK6<- Lingkungan	0,894495	83,851429	0,5	Valid
LK7<- Lingkungan	0,941017	150,312672	0,5	Valid
P1 <- Pelatihan	0,771925	32,443606	0,5	Valid
P2 <- Pelatihan	0,885146	58,946917	0,5	Valid
P3 <- Pelatihan	0,820158	36,076812	0,5	Valid
P4 <- Pelatihan	0,813332	33,477156	0,5	Valid
P5 <- Pelatihan	0,859832	56,112793	0,5	Valid
PJ1 <- Promosi	0,788490	25,273046	0,5	Valid
PJ2 <- Promosi	0,953929	194,420517	0,5	Valid
PJ3 <- Promosi	0,881362	36,514223	0,5	Valid

Sumber : Data diolah dengan smartPLS 2

- Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan PLS dapat dilihat dari *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan handal jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Nunnally : 1969) dalam (Ghozali, 2001). Jika hasil *composite reliability* >0,7 menunjukkan nilai reliabilitas yang baik (Hulland : 1999).

- 1) Composite Reliability

Composite Reliability adalah teknik statistika untuk uji reliabilitas yang sama dengan *cronbach's alpha*. Namun *composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel *sedangkan cronbach's alpha* mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variabel sehingga nilai *composite reliability* selalu lebih tinggi dari *cronbach alpha*. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *composite reliability* harus >0,7 (Abdillah dan Hartono, 2015).

Nilai composite reliability dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Composite Reliability

	Composite Reliability	TitikKritis	Kesimpulan
Kinerja	0,945017	0,7	Reliabel
Kompensasi	0,952929	0,7	Reliabel
Lingkungan	0,956739	0,7	Reliabel
Pelatihan	0,917585	0,7	Reliabel
Promosi	0,908721	0,7	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan program smartPLS 2

Data Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai dari setiap variabel kinerja, kompensasi, lingkungan, pelatihan dan promosi $>0,7$ maka dapat disimpulkan bahwa data reliabel dan dapat digunakan untuk uji hipotesis dalam penelitian ini.

2) Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar dari nol sampai satu (Hair *et al*, 2010). Menurut Bagozzi dan Yi (1988) dalam Eisingerich dan Rubera (2010) nilai tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* minimum adalah 0,70. Menurut Hulland (1999) apabila Alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Cronbach's Alpha

	Cronbachs Alpha	Titik kritis	Kesimpulan
Kinerja	0,924002	0,7	Reliabel
Kompensasi	0,935285	0,7	Reliabel
Lingkungan	0,947450	0,7	Reliabel
Pelatihan	0,887712	0,7	Reliabel
Promosi	0,851535	0,7	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan program smartPLS 2

Hasil pengujian pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel memiliki nilai $>0,7$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kinerja, kompensasi, lingkungan, pelatihan, dan promosi reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 125 responden yang bekerja di PT. Asuransi Staco Mandiri, yang diberikan secara langsung kepada karyawan, maka diperoleh data mengenai karakteristik demografis responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	72	58%
2	Perempuan	53	42%
Total		125	100%

Sumber : Diolah dari hasil survey

Tabel 5 menjelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dapat dilihat dari data yang disajikan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 72 responden dan persentase sebesar 58%, sedangkan sisanya sebanyak 53 responden dengan persentase 42%.

Tabel 6. Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30	65	52%
2	31-40	19	15%
3	41-50	25	20%
4	≥ 51	16	13%
Total		125	100%

Sumber : Diolah dari hasil survey

Tabel 6 menjelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan usia. Dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 65 responden dan persentase sebesar 52%, kemudian responden yang berusia 31-40 sebanyak 19 responden dengan persentase 15%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 25 dengan persentase 20% dan responden yang berusia ≥ 50 tahun sebanyak 16 dengan persentase 13%.

Tabel 7. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	24	19%
2	D3	50	40%
3	D4/S1	50	40%
4	S2/S3	1	1%
Total		125	100%

Sumber : Diolah dari hasil survei

Tabel 7 menjelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Dapat dilihat bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 24 responden dengan persentase sebesar 19%, responden dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 50 responden dengan persentase 40%, responden dengan jenjang pendidikan D4/S1 sebanyak 50 dengan persentase 40% dan responden dengan jenjang pendidikan S2/S3 sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

Tabel 8. Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0-5 tahun	78	62%
2	6-10 tahun	18	15%
3	11-15 tahun	9	7%
4	16-20 tahun	6	5%
5	≥21 tahun	14	11%
Total		125	100%

Sumber : Diolah dari hasil survey

Tabel 8 menjelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 0-5 tahun sebanyak 78 responden dengan persentase sebesar 62%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 15%, responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 9 dengan persentase 7%, responden dengan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase 5%, dan responden dengan masa kerja ≥21 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase 11%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

- Validitas Convergent

Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif seperti dalam model penelitian ini, didasarkan pada loading factor indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai loading factornya lebih besar dari 0,5. Hasil uji validitas konvergen menggunakan software PLS seperti ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Outer Loadings

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	Titik kritis	Kesimpulan
K1<- Kompensasi	0,924197	98,902761	0,5	Valid

K2<- Kompensasi	0,929596	99,385982	0,5	Valid
K3<- Kompensasi	0,940150	130,280556	0,5	Valid
K4<- Kompensasi	0,859390	33,293688	0,5	Valid
KK1 <- Kinerja	0,913294	97,023824	0,5	Valid
KK2 <- Kinerja	0,915670	94,488978	0,5	Valid
KK3 <- Kinerja	0,845770	33,379576	0,5	Valid
KK4 <- Kinerja	0,926126	110,508657	0,5	Valid
LK1 <- Lingkungan	0,767514	26,609420	0,5	Valid
LK2 <- Lingkungan	0,894523	77,058202	0,5	Valid
LK3 <- Lingkungan	0,822055	44,468312	0,5	Valid
LK4 <- Lingkungan	0,864039	55,108017	0,5	Valid
LK5 <- Lingkungan	0,908172	109,907782	0,5	Valid
LK6 <- Lingkungan	0,894495	83,851429	0,5	Valid
LK7 <- Lingkungan	0,941017	150,312672	0,5	Valid
P1 <- Pelatihan	0,771925	32,443606	0,5	Valid
P2 <- Pelatihan	0,885146	58,946917	0,5	Valid
P3 <- Pelatihan	0,820158	36,076812	0,5	Valid
P4 <- Pelatihan	0,813332	33,477156	0,5	Valid
P5 <- Pelatihan	0,859832	56,112793	0,5	Valid
PJ1 <- Promosi	0,788490	25,273046	0,5	Valid
PJ2 <- Promosi	0,953929	194,420517	0,5	Valid
PJ3 <- Promosi	0,881362	36,514223	0,5	Valid

Sumber : Data diolah dengan smartPLS 2

Berdasarkan Tabel 9, nilai factor loading untuk semua indikator berada pada rentang 0,768 hingga 0,954. Nilai factor loading terendah adalah 0,768 yaitu pada indikator LK1 di konstruk Lingkungan dan nilai factor loading tertinggi adalah 0,954 yaitu pada indikator PJ2 di konstruk Promosi Jabatan. Karena semua indikator memiliki nilai loading faktor yang lebih besar dari 0,5 maka disimpulkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

- Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 10. Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
Kinerja	0,811399
Kompensasi	0,835181
Lingkungan	0,760285
Pelatihan	0,690566
Promosi	0,769499

Sumber : Data diolah dengan smartPLS 2

Berdasarkan Tabel 10, konstruk kinerja memiliki nilai AVE sebesar 0,811399 ($>0,50$); konstruk Kompensasi memiliki nilai AVE sebesar 0,835181 ($>0,50$); konstruk Lingkungan memiliki nilai AVE sebesar 0,760285; dan konstruk Pelatihan memiliki nilai AVE sebesar 0,690566 ($>0,5$), dan konstruk Promosi memiliki nilai AVE sebesar 0,769499 ($>0,5$). Karena semua konstruk memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan bahwa validitas konvergenya baik.

- Validitas Discriminant

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Artinya indikator-indikator seharusnya memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap konstraknya dibandingkan terhadap konstruk lain. Jika hal tersebut terjadi maka validitas diskriminan konstruk tersebut adalah baik.

- Cross Loading

Hasil uji validitas konvergen dengan metode cross loading menggunakan software PLS dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Cross Loading

	Kompensasi	Kinerja	Lingkungan	Pelatihan	Promosi
K1	0,924197	0,264157	0,332101	0,206488	0,206953
K2	0,929596	0,259927	0,295773	0,121319	0,123551
K3	0,940150	0,246876	0,238088	0,231031	0,117427
K4	0,859390	0,146717	0,222938	0,142743	0,123065

KK1	0,253125	0,913294	0,247800	0,266355	0,301070
KK2	0,263387	0,915670	0,314493	0,242072	0,278402
KK3	0,177754	0,845770	0,111612	0,142749	0,136028
KK4	0,221952	0,926126	0,255002	0,238990	0,282037
LK1	0,191617	0,109963	0,767514	0,288422	0,433654
LK2	0,270195	0,215513	0,894523	0,377615	0,284170
LK3	0,345975	0,244145	0,822055	0,274530	0,219345
LK4	0,213296	0,182025	0,864039	0,189383	0,194000
LK5	0,239221	0,237577	0,908172	0,143629	0,156156
LK6	0,284140	0,279637	0,894495	0,341205	0,246169
LK7	0,270064	0,308295	0,941017	0,235969	0,304717
P1	0,131139	0,212480	0,305553	0,771925	0,480156
P2	0,133436	0,162108	0,317014	0,885146	0,350062
P3	0,285779	0,214919	0,266796	0,820158	0,076363
P4	0,108188	0,194613	0,179341	0,813332	0,106161
P5	0,139361	0,257598	0,194946	0,859832	0,238723
PJ1	0,019396	0,171719	0,200145	0,287213	0,788490
PJ2	0,212419	0,323482	0,257013	0,301113	0,953929
PJ3	0,161031	0,236046	0,291793	0,201564	0,881362

Sumber : Data diolah dengan smartPLS 2

Kotak berwarna abu-abu pada Tabel 11 menunjukkan korelasi antara masing-masing indikator dengan konstraknya. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai yang tercantum dalam kotak abu tersebut sama dengan nilai maksimum yang dicantumkan dalam kolom Max. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap konstraknya, dibandingkan terhadap konstruk lainnya. Juga adanya nilai cross loading yang lebih besar dari 0,7 untuk semua indikator. Sehingga disimpulkan bahwa validitas diskriminannya baik.

Reliabilitas

- Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha menggunakan software PLS dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Cronbach's Alpha

	Cronbachs Alpha	Titik kritis	Kesimpulan
Kinerja	0,924002	0,7	Reliabel
Kompensasi	0,935285	0,7	Reliabel
Lingkungan	0,947450	0,7	Reliabel
Pelatihan	0,887712	0,7	Reliabel
Promosi	0,851535	0,7	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan smartPLS 2

Berdasarkan Tabel 12, semua konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 sehingga disimpulkan bahwa konstruk Kinerja, Pelatihan, Kompensasi, Promosi, dan Lingkungan kerja masing-masing adalah reliabel.

- Composite Reliability

Composite Reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Nilai Composite Reliability dikatakan reliabel jika nilainya di atas 0,7. Hasil uji reliabilitas dengan metode Composite Reliability menggunakan software PLS bisa dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Composite Reliability

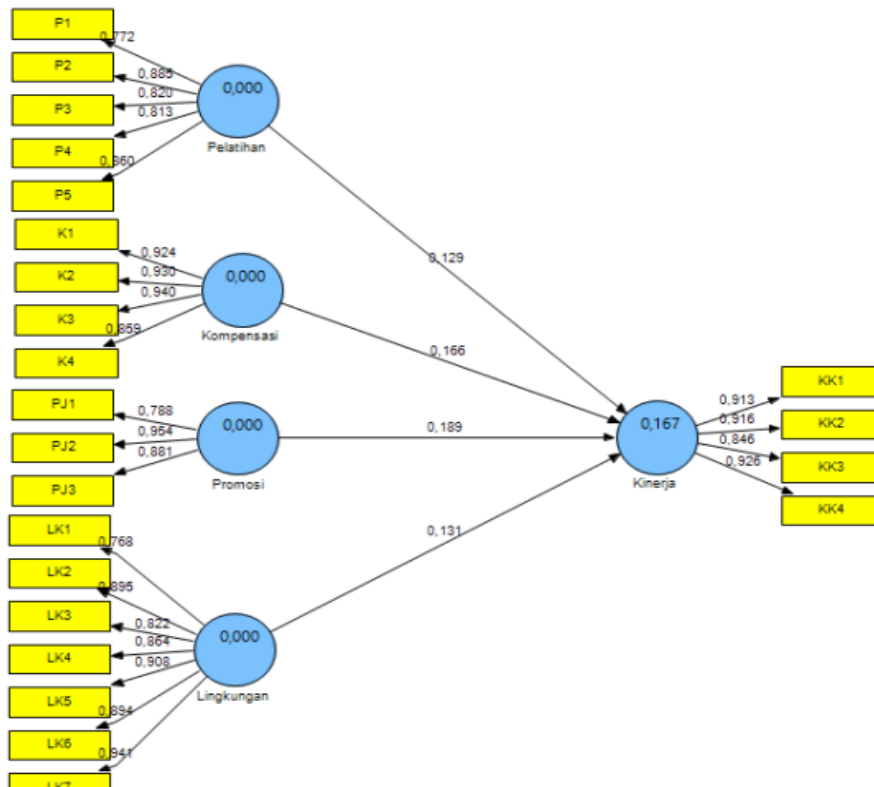
	Composite Reliability	TitikKritis	Kesimpulan
Kinerja	0,945017	0,7	Reliabel
Kompensasi	0,952929	0,7	Reliabel
Lingkungan	0,956739	0,7	Reliabel
Pelatihan	0,917585	0,7	Reliabel
Promosi	0,908721	0,7	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan smartPLS 2

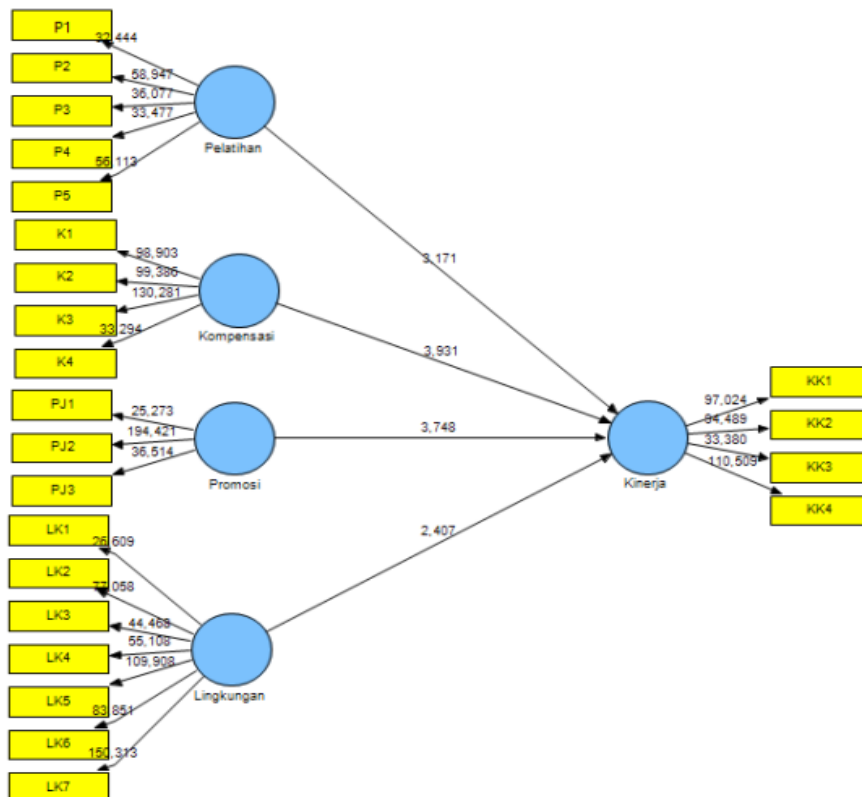
Berdasarkan Tabel 13, semua konstruk memiliki nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,7 sehingga disimpulkan bahwa konstruk Kinerja, Pelatihan, Kompensasi, PromosiJabatan, danLingkungankerja masing-masing adalah reliabel.

Model Penelitian

Model struktural yang dibentuk berdasarkan rumusan masalah bisa dilihat pada Gambar 3 dan Gambar 4:



Gambar 3. Model Struktural



Gambar 4. Output Calculate Alghoritm (t-hitung)

• Persamaan

Berdasarkan Output Calculate Alghoritm (t-hitung) nilai Path Coefficient pada Gambar 4, maka dapat disimpulkan sebagaimana dinyatakan pada Tabel 14:

Tabel 14. Hasil Nilai Koefisien

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)
Pelatihan ->Kinerja	0,129166	3,171449
Kompensasi ->Kinerja	0,165678	3,930588
Promosi ->Kinerja	0,189001	3,748051
Lingkungan ->Kinerja	0,130837	2,406991

Sumber : Data diolah dengan smartPLS 2

Berdasarkan Tabel 14, maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0,129166 \text{ Pelatihan} + 0,165678 \text{ Kompensasi} + 0,189001 \text{ Promosi} \\ \text{Jabatan} + 0,130837 \text{ Lingkungan Kerja.}$$

Dari nilai persamaan di atas dapat dilihat bahwa Pelatihan memberikan pengaruh yang paling kecil terhadap Kinerja, yaitu 0,129166. Kemudian Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 0,130837 terhadap Kinerja, Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 0,165678 terhadap Kinerja dan yang memberikan pengaruh paling tinggi terhadap Kinerja adalah Promosi Jabatan, yaitu sebesar 0,189001.

- Goodness Of Fit

Tabel 15. R Square

	R Square
Kinerja	0,167195
Kompensasi	
Lingkungan	
Pelatihan	
Promosi	

Sumber : Data diolah dengan smartPLS 2

Goodness of fit model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Berdasarkan Tabel 15, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai R square untuk konstruk Kinerja adalah sebesar 0,167195, artinya konstruk Kinerja dapat dijelaskan oleh konstruk Pelatihan, Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Lingkungan kerja, sebesar 16,7% sedangkan sisanya yaitu 83,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- Path Coeficient Pelatihan, Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui apakah Pelatihan, Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Lingkungan kerja masing-masing memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja maka dilakukan uji hipotesis parsial, dengan cara membandingkan nilai t hitung yang diperoleh terhadap nilai t tabel yaitu 1,96.

- Uji Hipotesis Parsial

Hipotesis:

- H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
- H_1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
- H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
- H_2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
- H_0 : Promosi Jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

- H_3 : Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
- H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
- H_4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Kriteria uji:

Tolak H_0 jika t hitung $> 1,96$

Terima H_1 jika t hitung $< 1,96$

Berdasarkan pada hipotesis di atas yang selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan bootstrapping, maka didapatkan nilai-nilai sebagaimana dinyatakan pada Tabel 16.

Tabel 16. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)
Pelatihan ->Kinerja	0,129166	0,133861	0,040728	3,171449
Kompensasi ->Kinerja	0,165678	0,163119	0,042151	3,930588
Promosi ->Kinerja	0,189001	0,188397	0,050426	3,748051
Lingkungan ->Kinerja	0,130837	0,136189	0,054357	2,406991

Sumber : Data diolah dengan smartPLS 2

Berdasarkan Tabel 16, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dengan T-statistik sebesar 3,171449 ($>1,96$) dan nilai Original sample estimate adalah positif yaitu 0,129166. Maka pengaruh antara Pelatihan dengan Kinerja adalah positif signifikan, artinya jika Pelatihan meningkat maka Kinerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 maka H_1 diterima artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dengan T-statistik sebesar 3,930588 ($>1,96$) dan nilai Original sample estimate adalah positif yaitu 0,165678. Maka pengaruh antara Kompensasi dengan Kinerja adalah positif, artinya jika Kompensasi meningkat maka Kinerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 maka H_2 diterima artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dengan T-statistik sebesar 3,748051 ($>1,96$) dan nilai Original sample estimate adalah positif yaitu 0,189001. Maka pengaruh antara Promosi Jabatan dengan Kinerja adalah positif, artinya jika Promosi Jabatan meningkat maka Kinerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Karenanilai t-statistik lebih besar dari 1,96 maka H_3 diterima artinya Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

- Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dengan T-statistik sebesar 2,406991 ($>1,96$) dan nilai Original sample estimate adalah positif yaitu 0,130837. Maka pengaruh antara Lingkungan kerja dengan Kinerja adalah positif, artinya jika Lingkungan kerja meningkat maka Kinerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 maka H_4 diterima artinya Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

- Uji Hipotesis Simultan

Untuk menguji apakah Pelatihan, Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap Kinerja maka dilakukan uji F, yaitu perhitungan F hitung untuk dibandingkan dengan F tabel, dengan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : Pelatihan, Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja

H_5 : Pelatihan, Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja

Kriteria uji:

Tolak H_0 jika t hitung $>$ t tabel

Terima H_0 jika t hitung $<$ t tabel

Pada jumlah sampel (n) = 125, $dk_1 = k$ = Pelatihan, Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Lingkungan kerja = 4, $dk_2 = 125 -$ (Pelatihan, Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Lingkungan kerja) - 1 = 125 - 4 - 1 = 120, diperoleh F tabel = 2,447. Adapun nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ hitung} &= \frac{(n - k - 1)(R^2)}{k(1 - R^2)} \\ F \text{ hitung} &= \frac{(125 - 4 - 1)(0,167)}{4(1 - 0,167)} \\ F \text{ hitung} &= \frac{20,063}{3,331} \\ F \text{ hitung} &= 6,023 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,023. Karena nilai F (6,023) lebih besar dari nilai F tabel (2,447) maka H_0 ditolak, artinya Pelatihan, Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja.

Ringkasan Uji Hipotesa Penelitian

Berdasarkan uji hipotesa pada substruktur pertama dan substruktur kedua, maka dapat disimpulkan sebagaimana dinyatakan pada Tabel 17.

Tabel 17. Kesimpulan Uji Hipotesa Penelitian

Hipotesa	Hubungan	T Statistics (O/STERR)	T tabel	Kesimpulan
H1	Pelatihan ->Kinerja	3,171449	1,96	Ha diterima
H2	Kompensasi ->Kinerja	3,930588	1,96	Ha diterima
H3	Promosi ->Kinerja	3,748051	1,96	Ha diterima
H4	Lingkungan ->Kinerja	2,406991	1,96	Ha diterima

Data pada Tabel 17 menunjukkan bahwa uji hipotesa pada substruktur pertama dan substruktur kedua bisa dinyatakan sebagai berikut:

- Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesa ke-1 diterima.
- Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesa ke-2 diterima.
- Promosi Jabatan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesa ke-3 diterima.
- Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesa ke-4 diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 125 responden mengenai pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada PT. Mandiri Permai, berdasarkan teori dan metode disertai dengan uji validitas dan reliabilitas dari variabel pelatihan, kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja dilihat berdasarkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Permai menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah dan pengajuan hipotesis maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif. Karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 maka Ha diterima, artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dalam penelitian ini, pelatihan mempunyai gambaran sejauhmana pelatihan tersebut bekerja secara efisien dan efektif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan dan kesiapan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Maka dari itu indikator-indikator dalam pelatihan harus diperhatikan karena dari indikator tersebut akan terlihat apakah pelatihan tersebut bermanfaat untuk kinerja karyawan. Terkait dengan pelatihan yang dilakukan di PT. Mandiri Permai, terlihat bahwa pelatihan yang dilakukan tidak secara berkesinambungan dan tidak berorientasi kepada berhasil atau tidaknya pelatihan itu sendiri.

Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif. Karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 maka Ha diterima artinya

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Kompensasi mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi karyawan di PT. Mandiri Permai untuk meningkatkan kinerjanya karena kompensasi merupakan hal yang dianggap penting oleh karyawan sebagai tanda balas jasa yang adil, sehingga timbul adanya kinerja karyawan yang dapat meningkat atau menurun setiap harinya. Secara umum, pemberian kompensasi yang dilakukan masih jauh dari harapan para karyawan dan dianggap masih belum sesuai dengan yang diterima oleh karyawan.

Promosi Jabatan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif. Karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 maka H_0 diterima artinya Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Promosi Jabatan karyawan PT. Mandiri Permai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan kondisi lapangan yang ada yang menunjukkan keseriusan dan tanggungjawab karyawan dalam bekerja jika diikuti dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif. Karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 maka H_0 diterima artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Penelitian ini juga melihat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Dari hasil yang didapat, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang memadai secara fisik maupun non-fisik dapat menimbulkan kenyamanan dan semangat karyawan dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat membuat karyawan kehilangan konsentrasi dan kenyamanan sehingga menurunnya kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT. Mandiri Permai memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disarankan perlunya untuk mengadakan pelatihan secara rutin dan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pelatihan yang diadakan di PT. Mandiri Permai masih tergolong jarang. Selain itu, pihak PT. Mandiri Permai sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan *reward* ataupun mengerti dengan apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Perusahaan juga harus lebih menggali potensi dan mengevaluasi kinerja karyawannya dengan adil dan tepat sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga karyawan yang mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dapat dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi dan diharapkan promosi jabatan tersebut dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Sedangkan terkait lingkungan kerja, perlu ditingkatkan lagi terutama dalam hal pencahayaan dan penataan ruang kerja agar lebih kondusif dan efisien sehingga mampu memberikan kenyamanan dan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Seluruh karyawan PT. Mandiri Permai juga perlu meningkatkan kinerjanya dalam setiap hal agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan cara mengetahui kekurangan dari setiap karyawan. Peningkatan kinerja karyawan bukan hanya dilihat dari segi pelatihan, kompensasi promosi jabatan dan lingkungan kerja. Namun dapat

juga dilihat dari segi lain seperti motivasi, disiplin, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Eisingerich, A. B., & Rubera, G. (2010). Drivers of Brand Commitment: A Cross National Investigation. *Journal of International Marketing*, 18(2), 64–79. <http://doi.org/10.1509/jimk.18.2.64>.
- Evangeline, SJ., Thavakumar, D. (2015). The Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Employees' Job Performance – A Study on Insurance Companies in Batticaloa District. 4th Annual International Research Conferences.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hair, Joseph F. et.al. (1995). *Multivariate Data Analysis With Reading*, Fourth Edition. Prentice Hall College. New Jersey.
- Hair, Joseph F. et.al. (2014). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publication, Inc. California. USA.
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Square (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal* 20 (2): 195-204.
- Ishak, Aditya P. (2016). Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.2 Juni, Halaman 592-601.
- Jamil, Bilal. (2011). Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol.3 No 8.

- Jiwo Wungu, Hartanto Brotoharsojo (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*. Jakarta : Murai Kencana.
- Kreitner, Robert., Kinicki, Angelo. (2007). *Organizational Behaviour* (7th ed). Mc.Graw Hill International.
- Malik, MI., Ahmad, A., Gomez, SF., Ali, M. (2011). A Study of Work Environment and Employees' Performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*. Vol. 5 (34). December.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia. Indonesia.
- Muhamad Rizal, M Syafiie Idrus, Mintarti R Djumahir. (2014). Effect of compensation on motivation, organizational commitment and employee performance (studies at local revenue management in Kendari city). *Jurnal International Journal of Business and Management Invention*. Jilid 3 terbitan 2, 2 2014, halaman 64-79.
- Murti, Arum Eka. (2015). Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada CV. Metalindo Manunggal Karsa). *Diponegoro Journal of Management*. Vol.4 No.1, Tahun 2015, Halaman 10-11.
- Nassazi, Aidah. (2013). Effect of Training on Employee Performance (Evidence from Uganda). Vaasan Ammattikorkeakoulu University of Applied Sciences.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia, Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.

- Nunnally, Jum C, Jr. (1997). *Introduction to Pyschological Measurement*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Sastrohadwiryo, Siswanto B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Samuel, Michael O., Chipunza, C. (2009). Employee retention and turnover : Using Motivational Variables as a Panacea. *African Journal of Business Management*, Vol.3 (8), pp.410-415.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Samson, GN. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*. Vol.3 Issue 12. December.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Terbaru. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tulenan, S. (2015). The Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance at the Office State Assets and Auction Service Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3. September.
- Veitzhal, Rivai., & Sagala Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.

Werther, W.B. dan K. Davis, (1996). *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hill, Inc., USA.

Wursanto. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Wahyuningtyas, Nadya. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). Diponegoro *Journal of Management*. Vol.2 No.2 Tahun 2013, Halaman 1-6.