

## ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI, LEADERSHIP, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MANUFAKTUR KOTA BATAM

**Yuddy Giovanna Priscilla**

Email: [yuddy.giovanna@uib.ac.id](mailto:yuddy.giovanna@uib.ac.id)

Universitas Internasional Batam, Indonesia

Baloi-Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Tiban Indah, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau

**Ferdianto Riady\***

Email: [2041171.ferdianto@uib.edu](mailto:2041171.ferdianto@uib.edu)

Universitas Internasional Batam, Indonesia

Baloi-Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Tiban Indah, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau

### ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat menentukan tingkat keberhasilan tercapainya tujuan Perusahaan. Kinerja karyawan yang buruk akan berdampak negatif pada operasional perusahaan. Sehingga Perusahaan mesti memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, kompensasi, motivasi, *leadership*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Responden dari penelitian ini diperoleh sebanyak 420 responden yang merupakan karyawan yang bekerja dibidang manufaktur di Kota Batam. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif dengan teknik pengumpulan responden melalui kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form*. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 420 sampel. Metode untuk mengolah data adalah memanfaatkan *software SmartPLS 3* dengan hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi, *leadership*, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, untuk variabel kompensasi dan motivasi terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Manufaktur; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja

### ABSTRACT

Employee performance greatly determines the level of success in achieving the Company's goals. Poor employee performance will have a negative impact on company operations. Companies must pay attention to factors that influence employee performance. The purpose of this research is to find out the influence of competency, compensation, motivation, leadership, work environment, and job satisfaction variables on employee performance, the influence of work environment variables on employee performance which is mediated by job satisfaction, and the influence of the work environment on job satisfaction will be analyzed. Respondents from this research were 420 respondents who were employees working in the manufacturing sector in Batam City. The number of samples used was 420 samples. The type of research used is descriptive and quantitative research with respondent collection techniques using questionnaires distributed via *Google Form*. The method for processing data is to utilize *SmartPLS 3* software with research results showing that the variables of competence, leadership, work environment, and job satisfaction and work environment variables mediated by job satisfaction have a significant positive effect on employee performance, Work environment variables have a significant positive effect on job satisfaction. However, for the compensation and motivation variables it was proven that there was no significant influence on employee performance.

**Keywords:** Manufacturing; Employee Performance; Job Satisfaction

## **PENDAHULUAN**

Perekonomian dunia sangatlah bergantung pada jalannya kegiatan industri. Dunia industri adalah salah satu sektor penting dalam menopang kehidupan ekonomi dan mendorong peningkatan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi, sehingga banyak berdirinya industri (pabrik, perusahaan, dan badan usaha lainnya). Menurut Arnold et al. (2020) industri sendiri memiliki arti kegiatan pengolahan bahan mentah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi yang bernilai lebih tinggi dengan bantuan tenaga kerja maupun alat dan dapat meningkatkan kesejahteraan Masyarakat.

Dalam dunia industri, tenaga kerja adalah salah satu aset penting suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Menurut Nelson et al. (2022) Performa tinggi dari suatu perusahaan ditentukan oleh cara perusahaan dalam mengelola SDM yang mempunyai potensi dalam membantu mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas akan dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam menggapai tujuan. Dalam artikel yang ditulis oleh Jayani (2021) tenaga kerja Indonesia yang merupakan lulusan perguruan tinggi mengalami peningkatan dari tahun 2017 sebesar 9,35%, tahun 2018 sebesar 9,4%, tahun 2019 sebesar 9,7%, tahun 2020 sebesar 9,63% menurun sedikit diakibatkan pandemi yang melanda Indonesia, dan tahun 2021 meningkat kembali hingga menjadi 10,18%. Widyawati (2020) seseorang yang menempuh pendidikan akan memiliki pengetahuan yang dapat meningkatkan kompetensinya, sehingga akan mempengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan.

Walaupun seiring waktu kualitas tenaga kerja Indonesia meningkat, daya saing tenaga kerja Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan negara lain. Kualitas atau daya saing tenaga kerja sendiri dapat diukur dari hasil kinerja karyawan yang dihasilkan. berdasarkan laporan *IMD World Talent Ranking (2022)* Indonesia masih menempati urutan ke 44 dari 63 negara yang ikut dalam pengukuran. Indonesia mengalami penurunan pada tahun 2022, dimana pada tahun 2021 Indonesia masih menempati peringkat 37 sebelum merosot pada tahun 2022 ke peringkat 44. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan Indonesia masih perlu peningkatan, tidak hanya di bidang Pendidikan.

Agar kualitas kinerja atau tenaga kerja karyawan Indonesia dapat meningkat, maka perlu adanya penelitian terhadap faktor apa yang menjadi faktor utama yang mempengaruhinya. Tidak hanya diukur dari kualitas pendidikan, yang dimana sudah banyak tenaga kerja Indonesia yang menempuh perguruan tinggi, akan tetapi masih kalah saing dengan kualitas kinerja tenaga kerja negara lain. Menurut Nuraeni (2020) keterbatasan atau

kurangnya tingkat kompetensi tenaga kerja di Indonesia, akan menjadi rintangan dalam menghadapi persaingan dalam dunia industri ekonomi. jika hal ini dibiarkan, maka Indonesia akan sulit mengalami peningkatan atas kualitas kinerja karyawan yang dimiliki.

Menurut Wahyuni and Budiono (2022) kinerja karyawan (KY) ialah sebuah hasil dari pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan oleh seorang karyawan yang dapat diukur, dinilai, dan dievaluasi oleh perusahaan pada periode tertentu. Sampurno et al. (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mempunyai definisi yakni hasil karya yang didapatkan seorang karyawan atas penyelesaian tugas yang diberikan dalam waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Dalam hasil penelitian Wahyuni & Budiono (2022), Hajjali et al. (2022), Parashakti et al. (2020), dan Saban et al. (2020) diketahui bahwa kompetensi (KT) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Anwar et al. (2020) menjelaskan bahwa kompetensi dapat diartikan kemampuan seorang individu yang dapat menyelesaikan tugasnya dan menyelesaikan tugas yang lebih, agar bisa mendapatkan hasil terbaik. Kompetensi sendiri merupakan kemampuan dalam meningkatkan nilai kinerja dengan mengerjakan pekerjaan dan tugas dengan sebaik mungkin.

Dalam hasil penelitian Qomariyah et al. (2022), Dasmadi (2021), Sitopu et al. (2021), dan Saman (2020) diketahui bahwa kompensasi (KP) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Dasmadi (2021) kompensasi sendiri adalah suatu cerminan hasil kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan akan merasa puas ketika kompensasi berupa, uang, insentif, bonus, dan lainnya yang diterima benar dan memadai, begitu juga ketika kompensasi yang diterima tidak memadai atau tidak sesuai, kinerja karyawan akan mengalami penurunan drastic.

Dalam hasil penelitian Natsir et al. (2022), Dasmadi (2021), Sitopu et al. (2021), dan Widyawati (2021) diketahui bahwa motivasi (M) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Sampurno et al. (2020) Seorang karyawan yang tidak termotivasi biasanya akan menyelesaikan tugasnya secara seadanya saja dan tidak memberikan hasil yang maksimal. Motivasi memberikan karyawan antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Dalam hasil penelitian Hajjali et al. (2022), Vincent (2021), Widyawati (2021), dan Kusnadi et al. (2020) diketahui bahwa *leadership* (L) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Dongoran and Syah (2020) *leadership* merupakan suatu

cara untuk mempengaruhi banyak orang dengan tujuan untuk mencapai target dengan cara berkomunikasi, memberi arahan atau instruksi, atau melakukan tindakan yang dapat mengubah orang lain ke arah yang positif. *Leadership* yang baik adalah pemimpin yang dapat memotivasi dan mengkoordinasi organisasinya untuk mencapai tujuan, dengan membangun rasa percaya diri dan mendukung bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Dalam hasil penelitian Wahyuni & Budiono (2022), Qomariyah et al. (2022), Kumalasari & Efendi (2022), dan Forson et al. (2021) diketahui bahwa lingkungan kerja (LK) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Parashakti et al. (2020) lingkungan kerja bisa memberi efek atau pengaruh ke kinerja karyawan, dengan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dan baik, maka akan mempengaruhi antusiasme atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meliputi, rekan kerja yang bersahabat, fasilitas yang memadai, ruangan yang sejuk, dan lainnya.

Dalam hasil penelitian Siregar (2022) Al-Fakeh et al. (2020), Usuh et al. (2020), PAAIS & PATTIRUHU (2020), dan Saban et al. (2020) diketahui bahwa kepuasan kerja (KK) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Usuh et al. (2020) kepuasan kerja mempunyai definisi yakni tingkat kebahagiaan yang dirasakan oleh seseorang terhadap peran atau tugasnya di dalam tempat kerja atau organisasi. Tingkat kepuasan dari individu dipengaruhi oleh berbagai aspek situasi pekerjaan dan pengakuan dari perusahaan tempat ia bertugas. Setiap karyawan memiliki tingkat atau *level* kepuasan yang tidak sama, karena dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berbeda pula.

Dalam hasil penelitian Siregar (2022), Solihatun et al. (2021), Nauval et al. (2022), dan Nurhidayati & Anggraini (2021) dijelaskan bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Dengan adanya perasaan puas akan kondisi tempat karyawan bekerja, akan menjadi dorongan bagi karyawan agar dapat bekerja dengan lebih maksimal lagi, sehingga kinerjanya akan meningkat.

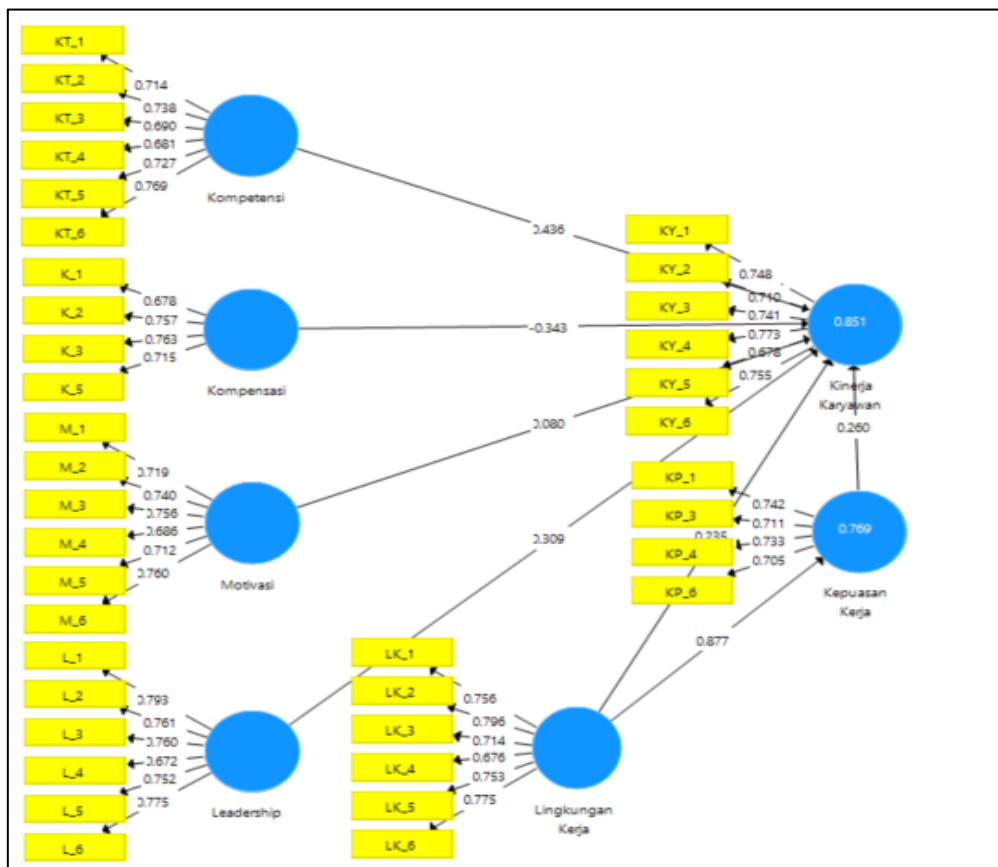
### **METODE PENELITIAN**

Populasi atau target dari penelitian ini ialah Karyawan yang bekerja di bidang industri manufaktur di Kota Batam. Dalam artikel yang dibahas Yuswardi & Chrisjunianti (2022) dijelaskan bahwa Kota Batam ialah kota yang mempunyai pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan dikenal sebagai kawasan industri terutama di bidang manufaktur elektronik. Metode penelitian ini memakai metode deskriptif dan kuantitatif. Teknik untuk menghimpun data

ialah memanfaatkan kuesioner yang terdiri dari 42 pertanyaan yang disebarakan melalui *google form* Penelitian ini diteliti dengan menggunakan *software SmartPLS 3* untuk mengolah data. Uji validitas dan reliabilitas akan dipakai dalam menguji pertanyaan yang telah disebarakan melalui kuesioner.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Wulandari et al. (2022) sebuah variabel pertanyaan dapat disebut valid ketika nilai *outer loading* berada diatas  $> 0.6$ . Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa dari 42 pertanyaan yang diajukan, terdapat 4 pertanyaan yang tidak valid atau tidak mencapai kriteria nilai yang ditetapkan berada dibawah nilai  $< 0.6$ , antara lain KP\_4 dengan nilai 0.589, KP\_6 dengan nilai 0.597, KK\_2 dengan nilai 0.584, dan KK\_5 dengan nilai 0.582. Terdapat 38 pertanyaan yang valid atau mencapai kriteria nilai yang ditetapkan yakni berada diatas nilai  $> 0.6$ , antara lain 6 pertanyaan mengenai kompetensi (KT), 4 pertanyaan mengenai kompensasi (KP), 6 pertanyaan mengenai motivasi (M), 6 pertanyaan mengenai *leadership* (L), 6 pertanyaan mengenai lingkungan kerja (LK), 4 pertanyaan mengenai kepuasan kerja (KK), dan 6 pertanyaan mengenai kinerja karyawan (KY).



Gambar 1. Diagram Model Penelitian *SmartPLS 3*. Sumber: *SmartPLS3* (2023)

**Tabel 1. Uji Reliabilitas dan Validitas**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
KT	0.866	0.867	0.866	0.519
KP	0.818	0.821	0.819	0.531
M	0.872	0.873	0.872	0.532
L	0.887	0.889	0.887	0.567
LK	0.882	0.884	0.882	0.557
KK	0.814	0.814	0.814	0.523
KY	0.875	0.877	0.876	0.540

Sumber: Data primer diolah (2023)

Menurut Muhtarom et al. (2022) terdapat 2 jenis uji yakni *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, dimana sebuah indicator dapat disebut reliabel ketika bernilai lebih diatas 0.7. Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator mempunyai nilai diatas 0.7 sehingga dapat dinyatakan semua valid. Setiap indikator dapat dinyatakan valid ketika nilai AVE lebih diatas 0.5. Dari hasil analisis data responden, dapat dilihat bahwa semua variabel berada diatas 0.5 sehingga dapat dinyatakan semua valid. (Tabel 2)

**Tabel 2. Uji Hipotesis**

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
KT -> KY	0.32	0.315	0.083	3.852	0.000	0.32
KP -> KY	-0.058	-0.057	0.058	1.008	0.314	-0.058
M -> KY	0.109	0.109	0.066	1.638	0.102	0.109
L -> KY	0.242	0.243	0.063	3.853	0.000	0.242
LK -> KY	0.186	0.188	0.065	2.847	0.004	0.186
LK -> KK	0.744	0.742	0.039	19.099	0.000	0.744
KK -> KY	0.145	0.142	0.056	2.575	0.010	0.145
LK x KK -> KY	0.108	0.106	0.043	2.513	0.012	0.108

Sumber: Data primer diolah (2023)

Alysia & Nawawi (2023) menjelaskan bahwa hasil signifikan atau engganaknya suatu uji, dapat dilihat dari nilai *P-values* dan *T-statistic*. Jika nilai *P-values* berada dibawah  $< 0.05$  maka pengaruh dari variabel yang bersangkutan dapat dinyatakan mempunyai pengaruh signifikan. Jika nilai *T-statistic* berada diatas  $> 1.96$  maka pengaruh dari variabel yang bersangkutan dapat dinyatakan mempunyai pengaruh signifikan.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2 menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan positif antara kompetensi (KT) dengan kinerja karyawan (KY). Seorang karyawan dengan modal keterampilan dan kemampuan (*skill*) yang tinggi, akan mempermudah karyawan tersebut dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Karyawan yang berkompotensi tinggi akan mempunyai pengetahuan, penguasaan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan

pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang berkompeten dalam menguasai pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang bagus. Sehingga dengan kompetensi yang tinggi, kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan Wahyuni & Budiono (2022), Hajiali et al. (2022), Parashakti et al. (2020), dan Saban et al. (2020).

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Tabel 2 menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kompensasi (KP) dengan kinerja karyawan (KY). Ketika karyawan diberikan kompensasi berupa insentif, bonus, ataupun gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya yang sulit ataupun resiko kerjanya yang tinggi, maka kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Tidak hanya itu, tinggi enggaknya kompensasi yang didapatkan karyawan tidak membawa dampak kepada karyawan, karena hal yang mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan oleh pengawasan khusus dari pemimpin terhadap karyawannya dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan Rifa'i et al. (2021) dan Supriyono (2021) dimana kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak sesuai dengan Qomariyah et al. (2022), Dasmadi (2021), Sitopu et al. (2021), dan Saman (2020).

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Tabel 2 menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kompensasi (KP) dengan kinerja karyawan (KY). Perusahaan yang memberikan motivasi kepada karyawannya tidak dapat menjamin seluruh karyawannya termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena yang menjadi penentu seorang karyawan termotivasi tepatnya datang dari dalam diri karyawan. Motivasi diperlukan muncul dari karyawan itu sendiri dan muncul karena kemauan karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini sesuai dengan Hidayat (2021) dan Rifa'i et al. (2021) dimana motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak sesuai dengan Natsir et al. (2022), Dasmadi (2021), Sitopu et al. (2021), dan Widyawati (2021).

### **Pengaruh Leadership terhadap Kinerja Karyawan**

Tabel 2 menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan positif antara *leadership* (L) dengan kinerja karyawan (KY). Seorang pemimpin yang mempunyai *leadership* yang baik, yang mampu memberikan semangat, bersikap adil, peduli, dan mementingkan kepentingan karyawannya akan meningkatkan kinerja karyawannya. Karena karyawan akan merasa dihargai, terdorong, dan merasa bangga dengan seorang pemimpin yang baik sehingga akan

terdorong untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan Hajjali et al. (2022), Vincent (2021), Widyawati (2021), dan Kusnadi et al. (2020).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Tabel 2 menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan positif antara lingkungan kerja (LK) dengan kinerja karyawan (KY). Ruang kerja yang bersih, aman, nyaman, dan memiliki suhu udara yang sejuk (nyaman) serta alat dan fasilitas yang lengkap dalam kondisi yang bagus akan dapat mendorong kinerja karyawan, karena karyawan akan lebih bersemangat bekerja di tempat yang mendukung. Lingkungan kerja yang membawa suasana positif, akan cenderung membuat karyawan yang bekerja lebih terfokus, sehingga kinerjanya akan baik dan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan Wahyuni & Budiono (2022), Qomariyah et al. (2022), Kumalasari & Efendi (2022), dan Forson et al. (2021).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Tabel 2 menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan positif antara lingkungan kerja (LK) dengan kepuasan kerja (KK). Lingkungan kerja dapat memberi dampak terhadap seorang pekerja. Lingkungan kerja yang tidak memberikan rasa nyaman, seperti fasilitas yang memadai, atasan yang mendukung, dan jaminan kerja akan menimbulkan rasa tidak senang ketika bekerja, sehingga pekerja akan merasa tidak puas dengan kondisi pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang baik yakni memberi rasa nyaman dan aman bagi karyawan, maka akan menimbulkan rasa puas dari diri karyawan karena bekerja di kondisi yang mendukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan Siregar (2022), Solihatun et al. (2021), Nauval et al. (2022), dan Nurhidayati & Anggraini (2021).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Tabel 2 menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan positif antara kepuasan kerja (KK) dengan kinerja karyawan (KY). Lingkungan kerja dapat memberi dampak terhadap seorang pekerja. Ketika seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, baik dari fasilitas atau lingkungan kerja yang baik dan bersahabat dan dorongan semangat dan kepedulian dari manajemen, maka rasa puas tersebut akan menjadi semangat bagi karyawan dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan Al-Fakeh et al. (2020), Usoh et al. (2020), PAAIS & PATTIRUHU (2020), dan Saban et al. (2020).

## Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Tabel 2 menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan positif antara lingkungan kerja (LK) dengan kinerja karyawan (KY) yang dimediasi kepuasan kerja (KK). Lingkungan kerja yang memberi rasa nyaman dan aman, menyediakan alat dan perlengkapan yang baik, akan menimbulkan suatu kepuasan dari seorang karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Karyawan akan merasa dihargai karena perusahaan tempat ia bekerja telah menyediakan lingkungan yang bersahabat dan mendukung. Sehingga dengan rasa puas dan dihargai tersebut, karyawan akan terdorong untuk lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan hasil yang semaksimal mungkin dalam meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Siregar (2022), Solihatun et al. (2021), Nauval et al. (2022), dan Nurhidayati & Anggraini (2021).

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian ini, tujuan yang dicapai ialah untuk meneliti Pengaruh dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan di perusahaan bidang manufaktur kota batam. Variabel independen dari penelitian ini ialah kompetensi, kompensasi, motivasi, *leadership*, lingkungan kerja, dengan variabel mediasi ialah kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini mendapatkan bahwa kompetensi (KT), *leadership* (L), lingkungan kerja (LK), dan kepuasan kerja (KK) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (KY), lingkungan kerja (LK) yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (KY), dan lingkungan kerja (LK) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (KY). Akan tetapi, kompensasi (KP) dan motivasi (M) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KY).

Kelemahan dari Penelitian ini hanya dilaksanakan di Kota Batam, sehingga hanya dapat menggambarkan karyawan atau pekerja di Kota Batam dan tidak dapat mencakup karyawan atau pekerja secara lebih luas (diluar Batam). Dan teknik untuk menghimpun data adalah dengan memanfaatkan kuesioner *google form*, ada kemungkinan menyebabkan terjadinya salah interpretasi dari responden terhadap butir pertanyaan dalam kuesioner.

Rekomendasi yang dapat dibagikan ialah diharapkan perusahaan dapat perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja aman dan nyaman dengan fasilitas dan perlengkapan yang lengkap dan memadai. Tidak hanya itu diharapkan manajemen perusahaan dapat menghadirkan seorang pemimpin yang memiliki *leadership* yang unggul yang dapat

mengarahkan karyawannya dalam bekerja. Karena kedua faktor tersebut mempengaruhi hasil kinerja karyawan di suatu perusahaan. Rekomendasi yang dapat diberikan kepada pekerja ialah diharapkan untuk dapat terus mengembangkan tingkat kompetensi dan kemampuan diri, karena kompetensi yang unggul akan mampu meningkatkan kinerja. Peningkatan kemampuan diri dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai macam pelatihan yang sesuai dengan minat atau bidang yang sedang dijalankan, perusahaan juga diharapkan dapat mampu menyediakan berbagai macam pelatihan yang relevan dengan pekerjaan yang dijalankan karyawannya dalam rangka untuk mengembangkan diri bagi karyawannya. Rekomendasi yang dapat diberikan kepada peneliti atau penulis selanjutnya ialah agar dapat menyempurnakan penelitian dengan mengambil daerah lain yakni tidak hanya di Kota Batam. Akan tetapi, dapat mencakup wilayah provinsi Kepulauan Riau ataupun daerah Indonesia lainnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Al-Fakeh, F. A., Padlee, S. F., Omar, K., & Salleh, H. S. (2020). The Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Employee Satisfaction and Employee Performance in Jordanian Islamic Banks. *Management Science Letters*, 10(14), 3347–3356. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.002>
- Alysia, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 212–219. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22569>
- Anwar, Hermanto, & Akhmad, S. (2020). The Influence of Competence Toward Employee Performance in Harbormaster's Office and Port Authority. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 104(8), 39–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-08.05>
- Arnold, P. W., Nainggolan, P., & Damanik, D. (2020). Analisis Kelayakan Usaha dan Strategi Pengembangan Industri Kecil Tempe di Kelurahan Setia Negara Kecamatan Siantar Sitalasari. *Jurnal Ekuilnomi*, 2(1), 29–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.36985/ekuilnomi.v2i1.104>
- Dasmadi. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.462>
- Dongoran, F. R., & Syah, D. H. (2020). Influence of Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance . *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 1(2), 11–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/injects.v1i1.55>

- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee Motivation and Job Performance: A Study of Basic School Teachers in Ghana. *Future Bus J*, 7(30), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budhiandriani, Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- IMD World Talent Ranking. (2022). In *IMD: Institute for Management Development*.
- Jayani, D. H. (2021, November 10). *Persentase Pekerja Lulusan Universitas di Indonesia Semakin Meningkat*. Databoks.
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2719–2732. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i7.1213>
- Kusnadi, Yulianti, R., & Purnomo, S. H. (2020). Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Productivity of Employees in PT. Asiatek Solution Indonesia. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(1), 79–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.25105/ber.v20i1.6974>.
- Muhtarom, A., Syairozi, M. I., & Rismayati, R. D. (2022). Analisis Citra Merek, Harga, Kualitas Produk, dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Dimediasi Minat Beli. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 36–47.
- Natsir, M., Harsono, & Maia, G. E. S. (2022). The Influence of Organizational Culture, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Department of Food Security and Fisheries of Malaka District, Indonesia. *International Journal of Research in Social Science and Humanities (IJRSS)*, 3(2), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.47505/IJRSS.2022.V3.2.1>
- Nauval, A., Liswandi, & Kuntadi, Y. A. (2022). Pengaruh Work From Home, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 8(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.58258/jime.v8i3.3580>
- Nelson, A., Lim, J., & Setyawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Karyawan pada Industri Manufaktur di Batam. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 16(1), 109–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.32815/jibeka.v16i1.410>
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang. *Asy-Syarikah*, 3(2), 80–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v3i2.600>

- PAAIS, M., & PATTIRUHU, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Atlantis Press*, 135, 259–267. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Qomariyah, S. N., Akmaluddin, A. I., & Khasan, U. (2022). The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance. *Benchmark*, 2(2), 143–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.46821/benchmark.v2i2.250>
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *J-MACC*, 4(1), 42–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.52166/j-macc.v4i1.2403>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Sampurno, B., Sumadi, & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(2), 194–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i2.4114>
- Siregar, D. R. B. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja dan Kepuasan Variabel Mediasi pada Dinas Kesehatan. *Remik: RIset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11820>
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.24127/jm.v15i1.582>
- Supriyono, B. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *JIMEA*, 5(3), 2261–2281. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jab.v1i1.4317>

- Usoh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA*, 8(1), 2126–2136. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28125>
- Vincent, M. (2021). Impact of Motivation on Employee Performance in General Hospital Mubi, Adamawa State. *EPRA International Journal of Research and Development (IJRD)*, 6(12). <https://doi.org/https://doi.org/10.36713/epra2016>
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p769-781>
- Widyawati, J. R. (2020). Pengaruh Faktor Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 154–166.
- Widyawati, J. R. (2021). Pengaruh Faktor Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT. PLN JBTB UPT Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 154–166. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p154-166>
- Wulandari, V. T., Hermalia, S., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Swalayan Multi Mart Cabang Gisting Atas Kabupaten Tanggamus. *E-Journal Al-Dzahab*, 3(2), 79–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.32939/dhb.v3i2.1086>
- Yuswardi, & Chrisjunianti. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Praktik Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Elektronik di Batam dengan Keterlibatan Karyawan sebagai Mediasi. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 289–299. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2573>