

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN WORKSHOP MELALUI INTERVENSI PELATIHAN DAN STIMULUS KOMPENSASI

Yogie Rahmat¹ & Eka Putra²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : yogierahmat@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : The research was conducted at PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru, located at Jl. Arengka No. 13, Pekanbaru, Riau. The purpose of this study was to determine the partial effect of education, training, and compensation on employee performance in the workshop department of PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru, and to simultaneously determine the effect of education, training, and compensation on employee performance in the workshop department of PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru. To achieve these objectives, the study used a sample of 53 people using the census method. The data analysis method used multiple linear regression. Based on the test results for the education and training variables, the calculated t-value was greater than the t-table ($4.520 > 2.008$) and a sig. $0.000 < 0.05$. The results of the compensation variable test obtained a calculated t-value $>$ t-table ($2.626 > 2.008$) and a sig. $0.011 < 0.05$. Thus, it can be concluded that education, training, and compensation partially influence employee performance at PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru. The most dominant factors influencing employee performance are education and training. Recommendations include improving or at least maintaining education and training variables, which are measured using needs assessments. Ensuring that employees are motivated to master the content of education and training, creating a learning environment, ensuring that trained employees apply the content, selecting or selecting education and training methods, and evaluating education and training programs. Although the company sometimes does not fully involve employees in providing education and training, this is understood by employees.

Keywords: Education & Training, Compensation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan

penerapan pelatihan dan pemberian kompensasi. PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif maka aspek kegiatan perusahaan adalah mengusahakan pelayanan didalam pengadaan kendaraan bermotor roda empat yang secara tidak langsung berpengaruh dalam menunjang pembangunan nasional. Tujuan utamanya adalah untuk memenuhi permintaan kendaraan bermotor sebagai alat transportasi darat (mobil).

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga

pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha. Meskipun telah di temukan teknologi baru berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi berupa perangkat keras maupun perangkat lunak, tetapi bagisebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya tenaga kerja. Justru dengan semakin modernnya peralatan produksi (mesin-mesin), kebutuhan tenaga kerja professional juga akan meningkat.

PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru merupakan salah satu distributor resmi mobil dengan nomor merek Toyota yang memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan transportasi di Kota Pekanbaru. Perusahaan ini memiliki bengkel yang berkualitas baik dengan menyediakan *sperpark* yang lengkap dan sudah memiliki pengalaman yang lebih dalam memahami pasar.

Saat ini kondisi kompensasi *non financial* yang telah diterapkan oleh perusahaan belum terlaksana dengan baik. Hal ini dikarenakan belum adanya kesadaran bahwa kompensasi *non financial* dapat sangat bermanfaat bagi perusahaan. Kompensasi *non financial* yang belum diterapkan di PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru salah satunya adalah pengembangan diri dimana diartikan bahwa perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri seperti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, meningkatkan pendidikan, dan lain-lain. Selain itu tidak adanya pujian dan pengakuan dari perusahaan yang merupakan suatu penghargaan yang diperoleh karyawan karena telah memberikan jasa kepada perusahaan di yang ikut membawa nama perusahaan tetapi pujian ini dapat bersifat individu maupun kelompok. Serta kurangnya kenyamanan dalam melaksanakan tugas yang dapat dilihat dari berbagai aspek seperti pada kenyamanan lingkungan kerja, kenyamanan pada keamanan dalam bekerja

dan lain sebagainya yang nantinya akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian *workshop* pada PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru sejumlah 53 orang.

Sampel

Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian *workshop* yang ada PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru sebanyak 53 orang dengan menggunakan metode sensus.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada narasumber yaitu karyawan bagian *workshop* yang ada PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru yang direpresentasikan melalui 53 responden.

Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, jurnal, surat kabar, televisi, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.

Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya tentang sejauh mana pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Teknik Analisis

Teknik Pengukuran Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial. Skor jawaban

responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiyono, 2014:86).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi nilai 1-5 yaitu :

- Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
- Jawaban Setuju diberi bobot 4
- Jawaban Cukup Setuju diberi bobot 3
- Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Uji Tingkat Pengaruh

Dalam melakukan analisis tersebut, maka penulis merumuskan sebuah interval acuan yang menjadi landasan pengambilan kesimpulan. Perumusan tersebut dilakukan dengan mempergunakan formulasi Rentang Skala berikut ini : (Sekaran, 2009:164).

$$RS = \frac{(m - 1)}{m}$$

$$RS = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,8$$

Dimana :

RS = Rentang skala.

m = Jumlah skala (jumlah pilihan jawaban).

Uji Kualitas Data

Uji Validitas (Validity)

Menurut Arikunto (2008:58), validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat valid atau tidaknya suatu instrumen. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuisioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dalam SPSS.

Kriteria valid adalah sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji Reliabilitas (Reability)

Uji Reliabilitas adalah kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika

reliabilitas pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Hasil reliabilitas dihitung menggunakan bantuan SPSS ver 21.

Dengan ketentuan (Ghozali, 2005 dalam Waluyo, 2013:83) :

- Jika koefisien Alpha (α) $< 0,6$ maka butir pernyataan dinyatakan tidak reliabel.
- Jika koefisien Alpha (α) $> 0,6$, maka butir pernyataan dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian dalam menganalisa data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu analisis tentang pengaruh antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Arikunto, 2008:296). Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan: (Sugiyono, 2014:243)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstan

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Pendidikan pelatihan

X_2 = Kompensasi

Uji Hipotesis

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian yang mencakup uji uji t, uji F, Korelasi dan Determinasi (R^2).

Uji t

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_i diterima).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_1 ditolak).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Korelasi

Jika bernilai + (positif) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Dalam arti lain peningkatan X akan bersamaan dengan peningkatan Y dan begitu juga sebaliknya. Jika bernilai - (negatif) artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Peningkatan nilai X akan dibarengi dengan penurunan Y.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R^2 menunjukkan hubungan pengaruh dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu. Koefisien determinasi yang biasanya dinyatakan dengan simbol R^2 , adalah angka yang menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi variabel independen. Semakin besar R^2 memperlihatkan semakin besar variabel independen mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen, demikian pula sebaliknya.

A. Hasil Penelitian dan pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja Terhadap produktivitas kerja pegawai dalam penelitian ini peneliti menggunakan data dari hasil kuesioner, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan uji t yaitu membandingkan antara t-Tabel dan t-hitung.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,662	2,026		2,301	,026
1 Pendidikan dan pelatihan	,557	,123	,536	4,520	,000
Kompensasi	,298	,114	,311	2,626	,011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS. 2026

Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.662 + 0.557X_1 + 0.298X_2$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari β_1 , β_2 , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti :

1. Konstanta sebesar 4.662, artinya jika pendidikan, pelatihan dan kompensasi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya positif yaitu sebesar 4.662.

2. Nilai Koefisien faktor pendidikan, pelatihan (0.557) menunjukkan setiap perubahan kenaikan faktor pendidikan, pelatihan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan bagian *workshop* pada PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru akan berubah naik sebesar 0.557 satuan.
3. Nilai Koefisien faktor insentif (0.298) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor kompensasi, sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan bagian *workshop* pada PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru akan berubah meningkat sebesar 0.298 satuan.

Pembuktian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pembuktian Hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui variabel bebas mana

yang paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat, yakni kinerja karyawan PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru dari kedua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2
Perbandingan Antara t-hitung Dengan t-tabel

Variabel	t-hitung	t-Tabel	Probabilitas
Pendidikan & pelatihan	4,520	2,008	0,000
Kompensasi	2,626	2,008	0,011

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 4,520. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,008 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} ($4.520 > 2.008$) dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru.

Hasil pengujian pada variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} sebesar 2,626 dengan perbandingan t_{tabel} sebesar 2.008, dapat terlihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.626 > 2.008$) dan $\text{sig } 0,011 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa secara parsial kedua variabel pendidikan, pelatihan dan kompensasi terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru. Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor pendidikan dan pelatihan.

Uji Simultan (uji F)

Hasil uji berpengaruh apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{Tabel}}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 38.032 (lihat lampiran) dan F_{Tabel} dengan level signifikan sebesar $5\% = 3.179$ (lihat lampiran). Maka

diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($38.032 > 3.179$) dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$.

Dari hasil perhitungan tersebut maka secara psimultan variabel pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0.603 (60,3%) ini menerangkan bahwa kinerja karyawan PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru dapat diterangkan oleh pendidikan, pelatihan dan kompensasi sebesar 60,3%. Sedangkan sisanya sebesar 39,7% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini, variabel-variabel bebas lainnya dapat berupa variabel pengawasan, kepemimpinan, budaya organisasi, kedisiplinan dan lain sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian secara deskriptif pada variabel pendidikan dan pelatihan pada karyawan PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3.41. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru kepada karyawan cukup baik sehingga dapat meningkatkan hasil yang baik pula pada masa yang akan datang.

Hasil penelitian secara kuantitatif menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya makin sering karyawan diberikan pendidikan dan pelatihan maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan, khususnya pada PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah pendidikan dan pelatihan yang berikan kepada karyawan maka tingkat kinerjanya akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Shintia Hasan, 2013 dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat abadi divisi yamaha 3s cabang Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Divisi 3S Cabang Gorontalo. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan karyawan yang diterapkan semakin baik maka Kinerja karyawan juga akan semakin baik. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel variabel pelatihan (X) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 20,627. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 1,989 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($20.627 > 1.989$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau faktor pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat abadi divisi yamaha 3s cabang Gorontalo.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara deskriptif pada variabel kompensasi pada PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3.44. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru kepada karyawan sudah cukup baik sehingga dapat meningkatkan hasil yang baik pula pada masa yang akan datang. Apabila ini dapat

dipertahankan maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian secara kuantitatif menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya makin besar karyawan diberikan kompensasi baik kompensasi langsung maupun tidak langsung maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan, khususnya pada PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifqi, 2011 dengan judul Pengaruh kompensasi yang dipersepsikan Terhadap kinerja karyawan PT Mega Auto Central Finance Cabang Bandar Jaya. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor kompensasi (X) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,373 > 2.035$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mega Auto Central Finance Cabang Bandar Jaya.

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0.603 (60,3%) ini menerangkan bahwa kinerja karyawan bagian *workshop* PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru dapat diterangkan oleh pendidikan, pelatihan dan kompensasi sebesar 60,3%. Sedangkan sisanya sebesar 39,7% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian.

Dari hasil perhitungan tersebut maka variabel pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ifza Nayudha, 2016 dengan judul Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian mekanik PT Jasa barutama Perkasa pekanbaru. Hasil uji hipotesis penelitian menyebutkan bahwa berdasarkan hasil Uji Regresi Linear

Berganda di peroleh hasil uji secara parsial pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan thitung sebesar 7,311 > dari ttabel 2.00 dan 3,221 > 2,00, sedangkan secara simultan variabe pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja ini terbukti dari uji f dengan fhitung > ftabel atau 24,771 > 2,280 sehingga terbukti bahwa variabel pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai bagian mekanik PT Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel pendidikan, pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Hasil uji hipotesis pada variabel pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara parsial dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasi koefisien korelasi dan determinasi diperoleh korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel independen. Dimana pendidikan, pelatihan dan kompensasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan bagian *workshop* PT Toyota Agung Automall Arengka Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan uraian-uraian dan beberapa kesimpulan di atas maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang berguna bagi perusahaan. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel pendidikan dan pelatihan sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan atau minimal mempertahankan pada variabel ini dengan memilih materi pendidikan dan pelatihan yang tepat atau

sesuai dengan kasus yang sering dijumpai dilapangan sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan karyawan, walaupun adakalanya perusahaan dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan tidak melibatkan secara keseluruhan agak tetapi hal tersebut telah dimaklumi oleh karyawan

2. Pada variabel kompensasi diharapkan dengan adanya penelitian ini pihak perusahaan akan lebih memperhatikan pada aspek kompensasi dan pengupahan yang sesuai dengan UMR Kota Pekanbaru. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memotivasi guna untuk kemajuan karyawan itu sendiri. dan peluang diperomosikan terbuka lebar karena ini mendapat tanggapan sedang dari responden dalam meningkatkan kinerja karyawan.
1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel untuk melihat pengaruh kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel penelitian seperti variabel pengawasan, kepemimpinan, semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2008. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. : Rineka Cipta, Jakarta.
- Endi Suwito, 2012. *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Serasi autoraya (TRAC) Pekanbaru*.
- Flippo 2011, *Intrnational Management Scholl*, Swiss.
- Gibsons, James L. 2011, *Manajemen* : Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi satu, Andi. Offer, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Handoko, T.H, 2011, *Manajemen*, Yogyakarta, Penerbit BPFE.

- Husnan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta
- Indriantoro, Nur dan Supomo, B., 2009, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Iskandar, I. (2025). Peningkatan Kinerja Pengelola Objek Wisata Berbasis Etos Kerja Dan Digitalisasi Sistem Informasi Manajemen. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 16(4), 359-370.
- Iskandar, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kerjasama Tim Pada Anggota Sekolah Sepak Bola (SSB) Tunas Bangsa. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(2), 98-106.
- Kaswan, 2011. *Pelatihan dan pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Manullang, M. 2010, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nitisesmito, Alex S, 2011. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priyatno Dwi, 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Penerbit Mediakom, Yogyakarta.
- Raja Irfan Sabir, 2014. *Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan*.
- Ranupandojo, Heidirachman, 2008. *Manajemen Personalialia*, BPFE UGM. Yogyakarta.
- Rinawati, 2007. *The effect of training and compensation on Employees' performance productivity of Production department staffs of cv. Aneka Ilmu Semarang*.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rucky, 2007. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Yogyakarta; BPFE Yogyakarta.
- Sa'ad, Bedjo, 2008, *Manajemen Tenaga Kerja*, Edisi Revisi, Penerbit Sinar Baru: Bandung.
- Sarwoto. 2007. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 Cet ke 13, Bumi Aksara. Jakarta,
- Sihotang, A, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT.Pradnya Paramita, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta.
- Susanto Sukiman, 2011. *Pengaruh pegawai Dilingkungan sekretariat daerah Kabupaten Bangkalan*.
- Sri Shintia Hasan, 2013. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3s Cabang Gorontalo*.
- Sutrisno, Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT.Kencana
- Saiful Ramadhan, 2012. *Pengaruh kompensasi finansial langsung dan Tidak langsung terhadap kinerja pegawai Bagian Mekanik PT. Jasa barutama Perkasa pekanbaru*.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zidni Maghfirotul Anam, 2013. *Pengaruh gaya kepemimpinan manajer dan motivasi Kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Pada bengkel jasatec cabang gombang*