

## The Effect of Training and Compensation on Work Achievement (Census of Polyester Production Employees at PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya)

### Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja (Sensus Pada Karyawan Bagian Polyester PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya Tasikmalaya)

Resa Rismayanti <sup>1)</sup>; Kusuma Agdhi Rahwama <sup>2)</sup>; Arga Sutrisna <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: <sup>1)</sup> 1; <sup>2)</sup> [kusumaagdhi@unper.ac.id](mailto:kusumaagdhi@unper.ac.id)

**How to Cite :**

Rismayanti, R., Rahwama, A.K., Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

**ARTICLE HISTORY**

Received [15 Juni 2023]  
Revised [30 Juni 2023]  
Accepted [04 Juli 2023]

**KEYWORDS**

Training, Compensation, and  
Work Achievement

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya di Bagian Divisi Polyester dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya di Bagian Divisi Polyester. Sampel yang di ambil berjumlah 120 responden, penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan teknik pengumpulan data adalah kuesioner, kemudian melakukan pengujian data dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya di bagian Divisi Polyester. Kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya di bagian Divisi Polyester.

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of training on work performance at PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya in the Polyester Division and to determine the effect of training and compensation on work performance at PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya in the Polyester Division. The sample taken was 120 respondents, the research was conducted by collecting data using a questionnaire data collection technique, then testing the data with multiple linear regression. The results of the study show that training compensation affect work ferpormance at PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya in the Polyester Division Compensation for work performance at PT. Bineatama Kayone Lestari in the Polyester Division. There is an effect of training and compensation on work performance at PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya in the Polyester Division

## PENDAHULUAN

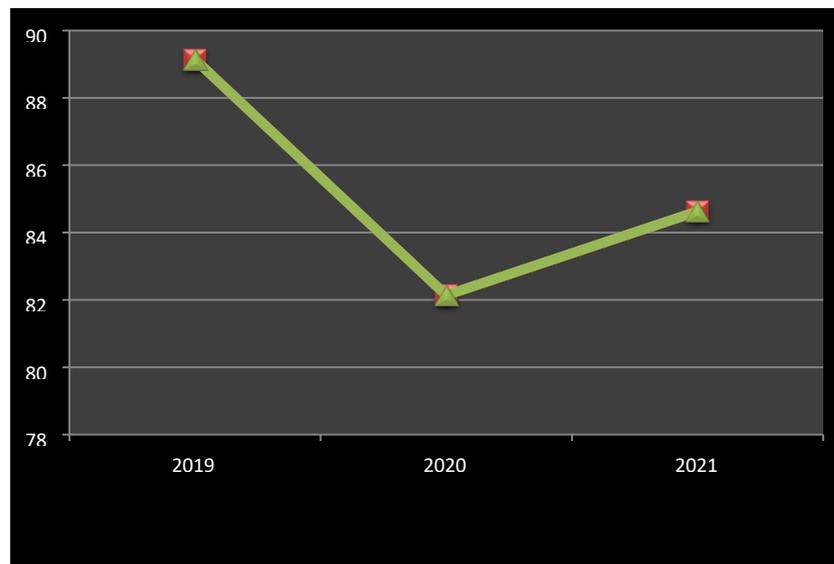
Pada hakekatnya, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Maka dari itu, organisasi yang berkualitas selalu berupaya menciptakan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawannya sesuai dengan kapasitas dan kualitas demi kontribusi dan prestasi kerja serta sasaran yang hendak dicapai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan melaksanakan program pelatihan. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat menggerakkan karyawan agar bekerja secara maksimal dengan semangat kerja yang tinggi, yaitu dengan memberikan kompensasi yang mendukung terhadap terciptanya prestasi kerja karyawan.

**Tabel 1. Rekapitulasi Laporan Kinerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja PT. Bineatama Kayone Lestari**

Tahun	Jumlah Nilai Kinerja Karyawan	Hasil Nilai Kinerja Karyawan
2019	10.696,5 :120	89,1375
2020	9.857 : 120	82,14166667
2021	10.156 : 120	84,633

Sumber: PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya

**Gambar 1. Rekap Nilai Kinerja Karyawan**



Sumber: PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya

Berdasarkan data tersebut bahwa pada tahun 2020 kinerja mengalami penurunan yang menyebabkan prestasi juga menurun, disebabkan oleh adanya wabah virus yang bernama Covid-19 sehingga kinerja karyawan menurun dan prestasi juga menurun. Salah satu dampak adanya wabah virus Covid-19 ini adanya keterbatasan kerja yang bermaksud bahwa 1 minggu kerja 1 minggu tidak sehingga adanya jarak untuk komunikasi, menyampaikan pendapat yang hasilnya kinerja karyawan menurun sehingga prestasinya pun ikut menurun. Karyawan yang bekerja di PT. Bineatama kayone Lestari ini bagian Polyester berjumlah 120 karyawan. Pada Tahun 2021 kinerja karyawan mulai membaik dipandang dari sudut produksi menyatakan bahwa kinerja karyawan ada peningkatan sehingga karyawan yang kinerjanya bagus mendapatkan penghargaan yaitu Prestasi Kerja, ada 6

orang yang kinerjanya bagus sehingga prestasi juga bagus yaitu: Wati, Novi, Nono, Giri, Ade Sunarya dan Roni.

Menurut salah satu staf SDM PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya, pelaksanaan pelatihan dirasa telah dinilai baik, tetapi pada saat peserta pelatihan kembali ke tempat masing-masing, masih ada diantara mereka tidak tahu atau bingung bagaimana menerapkan apa yang telah mereka pelajari dari pelatihan, bisa dikatakan bahwa salah satu penyebab kegagalan tersebut adalah karena tidak adanya sinkronisasi antara pelatihan dengan kebutuhan atau masalah yang dihadapi.

Sedangkan perusahaan telah mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk melaksanakan pelatihan tersebut. Pelaksanaan kompensasi pun telah dilakukan dengan baik, namun sejauh ini, perusahaan belum mengetahui sepenuhnya apakah kompensasi yang telah dilaksanakan dan diberikan dapat meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan atau telah berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dan apakah kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kehadiran karyawan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sebab kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus memiliki manfaat bagi prestasi kerja karyawannya yang tentu akan menunjang terhadap produktivitas maupun kinerja perusahaan tersebut.

## LANDASAN TEORI

### Pelatihan

Menurut Pramudyo (2017) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya.

### Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) Prestasi Kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Objek penelitian ini adalah Pelatihan, Kompensasi dan Prestasi Kerja. Sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi polyester PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya. Populasi dari penelitian ini sebanyak 120 karyawan. Sampel yang digunakan adalah *non-probability sample* (Sugiyono, 2012:146).

Penelitian ini menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

### Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25. Data dikatakan valid apabila memiliki nilai  $r$  Hitung  $>$   $r$  Tabel. Berdasarkan responden yang berjumlah 120 orang, maka nilai  $r$  Tabel adalah 0,176. Adapun hasil perhitungan uji validitas sebagai berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Simpulan
X1. 1	0,587	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X1. 2	0,187	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X1. 3	0,757	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X1. 4	0,557	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X1. 5	0,665	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X1. 6	0,558	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X1. 7	0,554	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X1. 8	0,823	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X1. 9	0,806	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X1. 10	0,429	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid

Sumber : Data Primer di Olah SPSS Versi 25, 2023

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Simpulan
X2. 1	0,355	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X2. 2	0,330	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X2. 3	0,527	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X2. 4	0,338	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X2. 5	0,583	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X2. 6	0,661	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X2. 7	0,364	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
X2. 8	0,495	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid

Sumber : Data Primer di Olah SPSS Versi 25, 2023

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Simpulan
Y. 1	0,686	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Y. 2	0,656	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Y. 3	0,259	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Y. 4	0,399	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Y. 5	0,681	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Y. 6	0,454	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Y. 7	0,520	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Y. 8	0,686	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Y. 9	0,788	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Y. 10	0,372	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Y. 11	0,609	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Y. 12	0,602	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Y. 13	0,694	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Y. 14	0,538	0,178	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid

Sumber : Data Primer di Olah SPSS Versi 25, 2023

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dan di lakukan dengan SPSS Versi 25. Data dilakukan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha 0,400 – 0,800. Hasil pengujian dapat di lihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

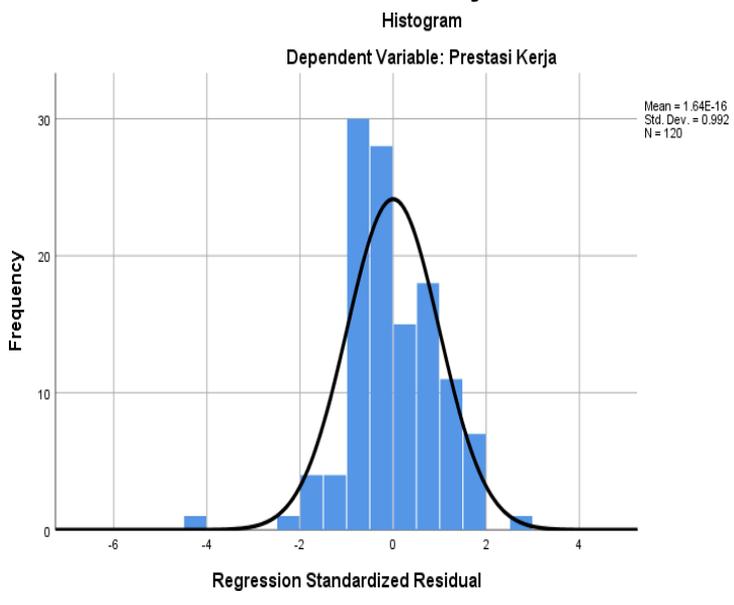
Variabel	Cronbach's Alpha	Koefesien r	Simpulan
Pelatihan (X1)	0,614	0,400 – 0,800	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,437	0,400 – 0,800	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,837	0,400 – 0,800	Reliabel

Sumber : Data Primer di Olah SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel independen dan dependen di dapatkan hasil, variabel Pelatihan (X1) diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,614 berada diantara nilai 0,400 – 0,800 dan dapat dikatakan data reliabel, variabel Kompensasi (X2) diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,437 berada diantara nilai 0,400 – 0,800 dan dapat dikatakan data reliabel, dan yang terakhir variabel Prestasi Kerja (Y) diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,837 berada diantara nilai 0,400 – 0,800 dan dapat dikatakan data reliabel

### Uji Normalitas

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**



Bisa dilihat pada Gambar grafik di atas, titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

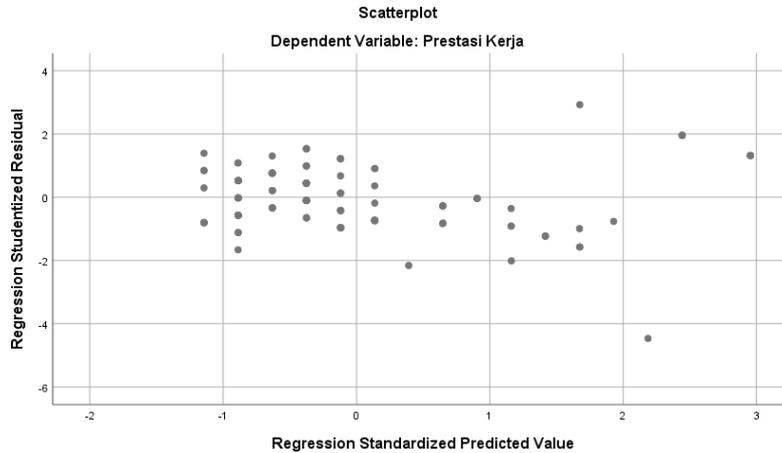
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	124.63	12.336		10.103	.000		
	Pelatihan	.925	.248	.317	3.730	.000	.976	1.025

kompensasi	.251	.092	.233	2.745	.000	.976	1.025
------------	------	------	------	-------	------	------	-------

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 diketahui nilai tolerance X1 dan X2 sebesar 0,976 dan nilai VIF X1 dan X2 sebesar 1.025. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data penelitian

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) dan tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.584	1.010	1.146

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 4.53 dapat diketahui nilai D (Durbin-pWatson) adalah 1,146. Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi durbin-watson yaitu jika nilai  $DU < D < 4-DU$  maka tidak terjadi autokorelasi. Nilai DU didapatkan dari tabel durbin Watson,  $\alpha = 5\%$ .

Hasil =  $DU < D < 4-DU$   
 =  $1,729 < 1,146 < 2,036$   
 = Tidak Terjadi Autokorelasi

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 8. Uji F Variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Variabel Y**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	140.259	2	70.129	22.566	.000 <sup>b</sup>
	Residual	363.608	117	3.108		
	Total	503.867	119			

Hasil pengujian berdasarkan Tabel Anova menunjukkan nilai sig Variabel X1 (Pelatihan) dan X2 (Kompensasi)  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Variabel X1 (Pelatihan) dan Variabel X2 (Kompensasi) mempunyai pengaruh signifikansi secara bersama-sama terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja). Berdasarkan hal tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

**Tabel 9. Uji t Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	124.63	12.336		10.103	.000		
	Pelatihan	.925	.248	.317	3.730	.000	.976	1.025
	kompensasi	.251	.092	.233	2.745	.000	.976	1.025

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Pelatihan dengan Prestasi Kerja sebesar 0,606 menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Pelatihan akan meningkatkan Prestasi Kerja. Maka besar pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja secara parsial yaitu sebesar  $(0,606)^2 = 0,367$  atau 36,7%, artinya secara parsial Pelatihan mempengaruhi keputusan Prestasi Kerja 36,7%.

Nilai koefisien korelasi antara Kompensasi dengan Prestasi kerja sebesar  $(0,534)^2 = 0,285$  atau 28,5%, artinya secara parsial Kompensasi mempengaruhi keputusan Prestasi Kerja 28,5%.

Hasil penelitian juga menunjukkan nilai sig Variabel X1 (Pelatihan) dan variabel X2 (Kompensasi)  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Pelatihan) dan variabel X2 (Kompensasi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable Y (Prestasi Kerja). Karena berpengaruh signifikan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil akhir uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan (X1) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y), dimana dapat dikatakan bahwa melakukan pelatihan memberi dampak terhadap tingkat prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestasi Tasikmalaya.

Hasil tersebut didukung dengan hasil penelitian Billy Christovel Polvakan, Willem Tumbuan, Irvan Trang (2018) tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai TVRI Stasiun Sulut, dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya, ditemukan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dibuktikan dengan adanya

prestasi dari hasil kerja yang disebabkan adanya pemberian dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori pendidikan (Education Theory) beranggapan bahwa sebuah pandangan atau pendapat pendidikan yang disajikan dalam sebuah sistem konsep. Dimana jika perusahaan melakukan pelatihan terhadap karyawan dengan secara rutin, maka karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sekaligus meningkatkan prestasi kerja.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil Uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dimana dapat dilakukan bahwa pemberian kompensasi memberikan dampak terhadap tingkat prestasi kerja PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya, ditemukan bahwa kompensasi mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini disebabkan pemberian hak dan kewajiban atau kompensasi oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan dan karyawan merasa puas.

Hasil tersebut didukung dengan hasil penelitian Haslinda Nurasiah (2018) tentang pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalari), dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja.

Dimana dalam pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi yang dilakukan perusahaan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan, kompensasi merupakan bagian terpenting didalam berjalannya suatu perusahaan, tujuan kompensasi digunakan untuk karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya.

### **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil akhir Uji F menyatakan terdapat pengaruh antar variabel Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y), dimana dapat dikatakan bahwa melakukan pelatihan dan kompensasi berdampak terhadap tingkat prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan melakukan pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja pada PT. Binneatama Kayone Lestari Tasikmalaya. Selain melakukan pelatihan didukung juga dengan adanya pemberian kompensasi dari pihak perusahaan terhadap hasil pekerjaan karyawan di dalam perusahaan agar membantu dalam meningkatkan prestasi kerja dan mengurangi dampak karyawan yang tidak berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan paling berpengaruh terhadap prestasi kerja dibandingkan dengan variabel kompensasi. Pelatihan lebih memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja dikarenakan dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Sedangkan apabila hanya kompensasi yang diberikan, maka prestasi kerja yang ditunjukkan hanya sebatas dia kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Anggada Bayu Seta (2021) tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT. Cipta Mega Sarana Di Jakarta, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Pelatihan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja.

Melakukan Pelatihan harus dilakukan oleh karyawan yang akan bekerja, pelatihan sebagai sarana untuk karyawan. Sedangkan kompensasi sebagai wujud apresiasi kepada karyawan dan tidak memandang hal lainnya dalam pemberian kompensasi tersebut.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran pelatihan terhadap karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya kategori baik, kompensasi kategori baik, prestasi kerja kategori baik.
2. Pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

### Saran

Dari hasil penelitian, analisis data sampai pada kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

#### 1. Pihak PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya

- Skor yang paling rendah pada variabel pelatihan (X1) ada pada pernyataan mengikuti pelatihan menyelesaikan pekerjaan lebih mudah dengan skor 477, sehingga PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya harus mengontrol/memberi pertanyaan kepada karyawan apakah pelatihan yang telah dilakukan mudah di mengerti atau tidak.
- Skor yang paling rendah pada variabel kompensasi (X2) ada pada pernyataan tunjangan hari raya selalu diberikan tepat waktu dengan skor 495, sehingga PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya harus memperhatikan kebutuhan karyawan pada saat waktu tertentu.
- Skor yang paling rendah pada variabel prestasi kerja (Y) ada pada pernyataan karyawan sudah menguasai pekerjaan serta peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan skor 520, sehingga PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya harus berikan sosialisasi terutama kelebihan menggunakan teknologi.

#### 2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian dengan sampel yang lebih banyak tidak hanya pada satu divisi diperusahaan saja agar dapat dilakukan perbandingan antara karyawan divisi polyester dengan divisi lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT Reamaja Rosdakarya.
- Biily Christovel Poluakan, Willem Tumbuan, Irvan Trang. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulut.
- Devi Savitri. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmart Lembuswana Di Samarinda. Ejournal Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 4:888-899.
- Edy Sutrisno, 2016. Manajemen sumber daya manusia. Edisi cetakan ke delapan Jakarta: Kencana.
- Gaol, CHR Jimmy L. 2014. Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Harsuko Riniwati, 2016. Riset MSDM dengan GesCA (Generalized structured component analysis). Edisi cetakan pertama. Malang: Intelegensia Media.
- Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan. 2019. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadek Nia Listyanti, A.A Sagung Kartika Dewi. 2019. Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja.

- Kaswan, 2012. Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Melayu SP Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mubarok, E. Saefuddin. 2017. Manajemen Sumber daya Manusia. Bogor: In Media.
- Muhammad Arif, Taufik Maulana, Muhammad Taufik Lesmana.2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sumatera Utara. Jurnal Humaniora, Vol.4, No. 1, April.
- Nugraha. 2016. Tinjauan Pustaka pelatihan. (Online). Tersedia: HYPERLINK "http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/7584/Bab%202/pdf" \h <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/7584/> HYPERLINK "http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/7584/Bab%202/pdf" \h [Bab%202/pdf?](http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/7584/Bab%202/pdf?) (12 September 2017).
- Priansa. 2017. Manajemen Pelayanan Prima. Bandung: Alfabeta.
- Rizal, Heru dan Djudi. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 37, Nomor 2.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono, B. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan administrasi dan operasional Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Larasasti, 2016. Excellent Hotel Operation. Edisi Cetak Pertama.Yogyakarta: Ekuilibria.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung:Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Winanda. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Publik Sarung Tenun Beahaestex Kediri. Jurnal Universitas Nusantara PGRI Kediri Volume 01, Nomor 06.