

## **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Logistik PT. Toyota Manufacturing Indonesia**

**Cucu Nurjanah<sup>1</sup>, Nunung Nurhasanah<sup>2</sup>, Tubagus Ahmad Darojat<sup>3</sup>**

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Serta untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh secara simultan antara tingkat pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Toyota Manufacturing Indonesia Dept. Logistic Opr. Vehicle Plant Dept sebanyak 549 orang . sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 232 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara asimultan antara variabel tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Dep Logistik Pt, Toyota Manufacturing Indonesia

**Kata Kunci:** *Tingkat Pendidikan; Kompetensi ; Kompensasi ; Kinerja Karyawan*

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of education level on employee performance, competence on employee performance, and compensation on employee performance. It also aims to determine the simultaneous influence of education level, competence, and compensation on employee performance. This research method uses a quantitative approach with descriptive and verification methods. The population in this study was 549 employees of PT. Toyota Manufacturing Indonesia, Logistic Operations Department, Vehicle Plant Dept., and a sample of 232 respondents. Data analysis used in this study was multiple linear regression analysis with partial and simultaneous hypotheses. The results of this study indicate that education level has a significant effect on employee performance, competence has a partial effect on employee performance, and compensation has a positive and significant effect on employee performance. There is a simultaneous influence between the variables of education level, competence, and compensation on employee performance in the Logistics Department of PT. Toyota Manufacturing Indonesia.

**Keywords:** *Education Level; Competence; Compensation; Employee Performance*

---

✉ Corresponding author :

Email Address : cucunj1508@gmail.com ( JL. HS. Ronggowaluyo, Pusuerjaa Telukjambe Timur, Karawang41361 )

## PENDAHULUAN

Industri manufaktur otomotif merupakan salah satu sektor strategis dalam perekonomian Indonesia, yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional melalui penciptaan lapangan kerja, ekspor, dan inovasi teknologi. PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia (PT. TMMIN), sebagai salah satu perusahaan manufaktur terkemuka di Indonesia yang berlokasi di Karawang, Jawa Barat, memproduksi berbagai model kendaraan Toyota dan mempekerjakan ribuan karyawan. Dalam konteks persaingan global yang ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kritis yang menentukan efisiensi operasional, kualitas produk, dan hilangnya perusahaan. Menurut Jayana, et.al (2025) Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mendukung pencapaian target produksi dan kepuasan pelanggan.

PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) merupakan salah satu perusahaan manufaktur otomotif terbesar di Indonesia yang berperan sebagai basis produksi dan ekspor kendaraan Toyota di kawasan Asia Pasifik. Perusahaan ini mengoperasikan lima pabrik berteknologi tinggi yang berlokasi di Sunter dan Karawang, Jawa Barat, serta mengekspor kendaraan dan komponen ke lebih dari 99 negara. Keberhasilan TMMIN dalam menembus pasar global tidak terlepas dari kualitas SDM yang dimiliki, serta sistem manajemen yang terintegrasi dan berstandar internasional.

Seiring meningkatnya tuntutan pasar global, TMMIN menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas, kualitas produk, serta efisiensi operasional. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas karyawan melalui pengembangan pendidikan, peningkatan kompetensi, dan pemberian kompensasi yang kompetitif. Namun, perbedaan latar belakang pendidikan, tingkat kompetensi, serta persepsi terhadap kompensasi berpotensi menimbulkan variasi kinerja antar karyawan.

PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) sebagai salah satu perusahaan manufaktur otomotif terbesar di Indonesia dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan guna mempertahankan kualitas produk, efisiensi operasional, dan daya saing global. Pada tahun 2025, perusahaan menghadapi berbagai tantangan, seperti peningkatan target produksi, tuntutan kualitas yang semakin tinggi, perkembangan teknologi industri, serta perubahan pola kerja. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memiliki tingkat pendidikan yang memadai, kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja, serta sistem kompensasi yang adil dan kompetitif

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi dan pada hakikatnya berfungsi sebagai penggerak utama di balik seluruh kegiatan perusahaan. Agar suatu organisasi dapat menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, diperlukan manajemen yang baik, terutama di bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal utama untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan memobilisasi sumber daya lain dalam suatu organisasi (Abdul Aziz Sholeh et al., 2024).

Kinerja yang memiliki kualitas tinggi dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti budaya kerja, kompetensi kerja, kompensasi kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas.

Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan tidak baik maka akan berpengaruh negative untuk perusahaan tersebut, akan tetapi apabila kinerja karyawan baik maka berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. (Siregar, 2019).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun sistem manajemen perusahaan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan. Pendidikan merupakan dasar dalam membentuk pola pikir, kemampuan analisis, serta keterampilan dasar karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan adaptasi dan pemahaman kerja yang lebih baik, sehingga berpotensi memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan.

Tingkat pendidikan berperan penting dalam membentuk pola pikir, kemampuan analitis, serta keterampilan dasar karyawan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mampu memahami proses kerja dengan lebih baik, beradaptasi terhadap perubahan teknologi, serta menyelesaikan masalah secara efektif. Namun, pada kenyataannya masih terdapat kesenjangan antara latar belakang pendidikan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga berdampak pada kurang optimalnya kinerja.

Selain tingkat pendidikan, kompetensi merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang relevan dengan pekerjaan. Rendahnya kompetensi dapat menyebabkan kesalahan kerja, rendahnya produktivitas, serta menurunnya kualitas hasil produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Di sisi lain, kompensasi juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Namun, apabila kompensasi yang diberikan dirasa belum sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi karyawan, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, menurunnya semangat kerja, hingga meningkatnya tingkat absensi dan turnover.

Menurut Henderson yang dikutip oleh Uyoh dalam Prameswari, M. A., & Handayani, B. P. (2025) menyatakan bahwa, pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik, berlangsung sepanjang hayat sejak manusia lahir Selain tingkat pendidikan, kompetensi juga menjadi faktor yang sangat menentukan kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Dalam industri manufaktur seperti PT. Toyota Manufacturing Indonesia,

kompetensi sangat dibutuhkan untuk memastikan proses produksi berjalan dengan efisien, aman, dan menghasilkan produk berkualitas tinggi.

Menurut (Sutrisno et al., 2022) kompensasi adalah penghargaan atas hasil kerja berupa kompensasi finansial langsung berupa gaji, intensif, bonus, ataupun kompensasi non finansial yaitu tunjangan, cuti, dan asuransi. pemberian kompensasi tidak hanya menguntungkan bagi pegawai saja, tetapi juga bagi instansi, karena dengan adanya kompensasi, pegawai akan meningkatkan motivasi kerjanya sehingga meningkatkan juga prestasi kerja dan instansi dapat melayani masyarakat dengan maksimal.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta semangat karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada penurunan produktivitas.

Ketika pendidikan dan kompetensi kerja sudah berjalan dan sesuai dengan visi misi perusahaan maka akan menciptakan adanya kompensasi kerja. Menurut Hikmah Perkasa & Ajis, (2019) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia agar meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan tersebut.

Menurut (Sutrisno et al., 2022) kompensasi adalah penghargaan atas hasil kerja berupa kompensasi finansial langsung berupa gaji, intensif, bonus, ataupun kompensasi non finansial yaitu tunjangan, cuti, dan asuransi. pemberian kompensasi tidak hanya menguntungkan bagi pegawai saja, tetapi juga bagi instansi, karena dengan adanya kompensasi, pegawai akan meningkatkan motivasi kerjanya sehingga meningkatkan juga prestasi kerja dan instansi dapat melayani masyarakat dengan maksimal. Kompensasi pegawai tentunya akan saling berhubungan dengan motivasi. Dalam kinerja seorang pegawai budaya kerja dan kompetensi sangat berperan sebagai pendorong untuk mencapai visi misi perusahaan.

Berikut ini merupakan kompensasi yang ada di PT. Toyota Manufacturing Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1 Kompensasi di PT. Toyota Manufacturing Indonesia**

No	Jenis Kompensasi
1	Gaji
2	Asuransi Kesehatan
3	Tunjangan Jabatan ( Tidak Berlaku untuk Tim Member)
4	Tunjangan Lembur
5	Tunjangan Transport
6	Tunjangan Keluarga

Sumber: Data Perusahaan PT. Toyota Manufacturing Indonesia ,2026

Berdasarkan tabel 1. menunjukan bahwa kompensasi yang diberikan PT. Toyota Manufacturing Indonesia terhadap karyawan masih ada yang belum merata sehingga karyawan yang tidak memiliki jabatan tidak merasakan kompensasinya seperti pada tunjangan jabatan untuk tim member tidak mendapatkan tunjangan tersebut.

Hasil penelitian (Lestari & Listyawati,2019) dalam (Nurhaeda Z et al., 2022) Menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadinya penungkatan kinerja. Ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.

## **METODOLOGI**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto, (2019:27) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang banyak di tuntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif . penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2019) merupakan metode yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan pertanyaan variabel independent dalam suatu variabel atau lebih. Sedangkan metode verifikatif menurut (Sugiyono, 2019), adalah penelitian yang ditunjukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Populasi pada penelitian ini ialah karyawan PT. Toyota Maucfaturing Indonesia Dept. Logistic Opr. Vehicle Plant Dept sebanyak 549 orang . sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 232 responden. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu Probabilioty Sampling menggunakan teknik stratified Random Sampling. stratified random sampling ialah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasin heterogen (tidak sejenis).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan, penelitian ini di bantu software SPSS 27 dalam pengerjaannya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Uji Deskriptif**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel tingkat pendidikan pada karyawan divisi logistic PT. Toyota Manufacturing Indonesia Karawang berada pada kategori setuju dengan rata-rata skor 902,67. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dinilai penting dalam mendukung pekerjaan karyawan. Indikator dengan skor terendah terdapat pada pengetahuan dari pendidikan memberikan dasar keterampilan, yang menunjukkan bahwa keterampilan tidak hanya diperoleh dari pendidikan formal tetapi juga melalui pelatihan.

Variabel kompetensi berada pada kategori sangat setuju dengan rata-rata skor 995,2. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dinilai sudah sangat baik dan penting dalam menunjang pekerjaan. Indikator dengan skor terendah adalah inisiatif yang tinggi, yang menunjukkan masih ada karyawan dengan tingkat inisiatif yang perlu ditingkatkan.

Variabel kompensasi berada pada kategori sangat setuju dengan rata-rata skor 975,3. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sangat baik. Namun, indikator gaji memperoleh skor terendah, yang menunjukkan masih ada karyawan yang merasa gaji yang diterima belum sesuai harapan.

Variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat setuju dengan rata-rata skor 1021,5. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan divisi logistic PT. Toyota Manufacturing Indonesia Karawang sudah sangat baik. Indikator dengan skor terendah terdapat pada ketelitian, yang menunjukkan masih ada karyawan yang perlu meningkatkan ketelitian dalam bekerja.

### Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Tingkat Pendidikan	1	0,726	0,1080	Valid
	2	0,697		Valid
	3	0,717		Valid
	4	0,800		Valid
	5	0,789		Valid
	6	0,753		Valid
Kompetensi	1	0,690	0,1080	Valid
	2	0,758		Valid
	3	0,764		Valid
	4	0,814		Valid
	5	0,830		Valid
	6	0,709		Valid
	7	0,773		Valid
	8	0,768		Valid
	9	0,741		Valid
	10	0,743		Valid
Kompensasi	1	0,726	0,1080	Valid
	2	0,772		Valid
	3	0,734		Valid
	4	0,786		Valid
	5	0,742		Valid
	6	0,720		Valid
Kinerja Karyawan	1	0,697	0,1080	Valid
	2	0,752		Valid
	3	0,693		Valid
	4	0,776		Valid
	5	0,768		Valid
	6	0,797		Valid
	7	0,783		Valid
	8	0,804		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2026

Berdasarkan tabel 2 menunjukan bahwa r tabel untuk 231 responden adalah 0,1080. Berdasarkan hasil pengujian instrument penelitian melalui uji validitas pada 4 variabile yang digunakan yaitu tingkat pendidikan (X1) , Kompentensi (X2) , Kompensasi (X3) dan Kinerja Karaywan membuktikan bahwa semua item pernyataan mencapai kriteria valid dengan nilai r hitung lebu besar dari r tabel.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Kritis	Cronbach Alpha
Tingkat Pendidikan (X1)	0,6	0,839
Kompetensi (X2)	0,6	0,917
Kompensasi (X3)	0,6	0,842
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	0,894

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2026

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 sehingga instrument ini dapat digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan, Kompetensi , Kompensasi, terhadap kinerja karyawan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		231	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.000000	
	Std. Deviation	3.02986452	
Most Extreme Differences	Absolute	0.058	
	Positive	0.033	
	Negative	-0.058	
Test Statistic		0.058	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0.056	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	0.059	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.053
		Upper Bound	0.065

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2026

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai *asympt.sig 2 tailed* variabel tingkat pendidikan, Kompetensi, dan komesasi memiliki nilai  $0.056 > 0.05$ . Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahawa data seluruh variabel berdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-smirnov*  $> 0.05$ .

**Uji Multikolinieritas**

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta	t	Sig.			
1 (Constant)	10.901	1.856		5.873	0.000		
Tingkat Pendidikan	0.180	0.066	0.155	2.708	0.007	0.748	1.337
Kompetensi	0.244	0.048	0.319	5.102	0.000	0.631	1.585
Kompensasi	0.385	0.068	0.338	5.689	0.000	0.697	1.434

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2026

Berdasarkan tabel 4 menunjukan bahwa nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation FactorI)* terlihat bahwa tidak terdapat nilai *Tolerance* dibawah 0.10 dan nilai *VIF* tidak ada yang berada diatas 10 sehingga dapat disimpulkan baw dari ketiga variabel independent tersebut tidak terjadi hubungan multikolinieritas, sehingga dapat dapt digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan divisi logistic PT. Toyota Manufacturing Indonesia Kabupaten Karawang.

**Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
B	Std. Error	Beta	T		
1 (Constant)	6.846	1.047		6.538	0.000
Tingkat Pendidikan	-0.005	0.037	-0.009	-0.123	0.902
Kompetensi	-0.043	0.027	-0.128	-1.603	0.110

Kompensasi	-0.096	0.038	-0.191	-2.514	0.013
------------	--------	-------	--------	--------	-------

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2026

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan (Sig) variabel tingkat pendidikan , kompetensi dan kompensasi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.901	1.856		5.873	0.000
	Tingkat Pendidikan	0.180	0.066	0.155	2.708	0.007
	Kompetensi	0.244	0.048	0.319	5.102	0.000
	Kompensasi	0.385	0.068	0.338	5.689	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan dap SPSS 27.2026

Pada tabel 6 dapat dihasilkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5.873 + 2.708X_1 + 5.102X_2 + 5.689X_3$$

Dari persamaan regresi yang dihasilkan dapat diimplementasikan sebagai berikut :

1. Diperoleh nilai konstanta sebesar 6.873 artinya variabel tingkat pendidikan , kompetensi dan kompensasi memiliki nilai 0 atau konstan, maka variabel dependen bernilai 5.873.
2. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (X1) dengan nilai positif (+) sebesar 2.708 artinya jika variabel tingkat pendidikan (X1) meningkat maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 2.708 dengan asumsi tidak ada konstanta nilai X1.
3. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X2) dengan nilai positif (+) sebesar 5.102 artinya jika variabel kompetensi (X2) meningkat maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 5.102 dengan asumsi tidak ada konstanta nilai X2.
4. Diperoleh nilai koefisien kompensasi (X3) dengan nilai positif (+) sebesar 5.689. artinya jika variabel kompensasi (X3) meningkat maka variabel kinerja

karyawan (Y) akan meningkat sebesar 5.689 dengan asumsi tidak ada nilai konstanta nilai X3.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	0.441	0.434	3.050

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27. 2026

Berdasarkan tabel 7 menunjukan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,434 atau 43,4% maka variabel kinerja karuawan (Y) dapat dijelaskan oleh varaibel tingkat pendidikan (X1), Kompetensi (X2) , Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 43,4% sedangkan sisanya 56,6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis

#### Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.901	1.856		5.873	0.000
	Tingkat Pendidikan	0.180	0.066	0.155	2.708	0.007
	Kompetensi	0.244	0.048	0.319	5.102	0.000
	Kompensasi	0.385	0.068	0.338	5.689	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS27. 2026

#### 1. Pengaruh secara parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja karaywan

Berdasrkan tabel 8 menunjukan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai nilai  $t_{hitung}$  pada  $t_{tabel}$  Menunjukkan sebesar  $2.708 > 1.652$  dengan tingkat signifikan  $0.007 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

**2. Pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai nilai  $t_{hitung}$  pada  $t_{tabel}$  Menunjukkan sebesar  $5.102 > 1.652$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

**3. Pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai nilai  $t_{hitung}$  pada  $t_{tabel}$  Menunjukkan sebesar  $5.689 > 1.652$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 9 Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1668.816	3	556.272	59.805	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2111.418	227	9.301		
	Total	3780.234	230			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Kompetensi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27.2026

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai sig ( $0.000 < \alpha (0.05)$ ) dan  $F_{hitung}$  ( $59.805 > F_{tabel} (3,04)$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan , kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar  $2.708 > 1.652$  dengan tingkat signifikan  $0.007 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Divisi logistic PT. Toyota manufacturing Indonesia Karawang.

Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan analisis yang lebih baik, mudah memahami instruksi kerja, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja. Selain itu, pendidikan juga membentuk pola pikir yang lebih kritis dan sistematis sehingga membantu karyawan dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan permasalahan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin besar peluang untuk memiliki

kompetensi dan profesionalisme kerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan latar belakang pendidikan dalam proses rekrutmen maupun pengembangan karyawan.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2022) dan (Halimah & Sudigdo, 2022) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai formalitas, tetapi juga menjadi modal penting dalam meningkatkan kemampuan kerja individu.

## **2. Pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar  $5.102 > 1.652$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tingkat kompetensi terhadap kinerja karyawan Divisi logistic PT. Toyota manufacturing Indonesia Karawang.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih memahami prosedur kerja, mampu memecahkan masalah, serta dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Selain itu, kompetensi juga membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan pencapaian target perusahaan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu. Kompetensi yang baik akan mendorong karyawan bekerja lebih profesional, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, maupun pengembangan keterampilan kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu dilakukan (Hendri et al., 2023) dan (Masruroh & Fatimah, 2023) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kompetensi karyawan akan diikuti dengan peningkatan kinerja

## **3. Pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar  $5.689 > 1.652$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tingkat kompetensi terhadap kinerja karyawan Divisi logistic PT. Toyota manufacturing Indonesia Karawang.

Kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja, semangat, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompensasi yang dimaksud tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga meliputi insentif, tunjangan, bonus, dan fasilitas lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas

kontribusi mereka. Pemberian kompensasi yang sesuai mampu menciptakan rasa puas dan dihargai sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Siswadi, 2024) dan (Marisanda Marisanda et al., 2023) membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, kompensasi yang baik juga dapat meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan ekonomi, karyawan dapat lebih fokus dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi secara adil dan kompetitif agar mampu mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh secara simultan tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan dari hasil perhitungan dalam penelitian ini diperoleh nilai dengan pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Manufacturing Indonesia Karwang diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar sebesar 0,434 atau 43,4% dan sisanya sebesar 56,6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan uji hipotesis terdapat nilai yang positif dan signifikan sebesar nilai sig (0.000) <  $\alpha$  (0.05) dan  $F_{hitung}$  (59.805) >  $F_{tabel}$  (3,04) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Tingkat pendidikan memberikan kontribusi terhadap kemampuan berpikir, pemahaman pekerjaan, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih baik cenderung memiliki wawasan luas, kemampuan analisis yang baik, serta lebih mudah beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, pendidikan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Selain tingkat pendidikan, kompetensi juga berperan penting dalam menentukan keberhasilan kerja karyawan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang kompeten mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan, memiliki kemampuan problem solving, serta dapat bekerja secara profesional. Tingginya kompetensi karyawan akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Kompensasi menjadi faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai melalui gaji, bonus, insentif, maupun fasilitas kerja akan terdorong untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kompensasi yang baik dapat menjadi stimulus bagi peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya, I., & Kusnady, D. (2022) yang menyatakan tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Logistic PT. Toyota Manufacturing Indonesia Karawang. Secara parsial, kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh paling besar dibandingkan tingkat pendidikan. Secara simultan, ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 43,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan, pengembangan kompetensi, dan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

## Referensi :

- Abdul Aziz Sholeh, Indriana Kristiawati, Achmad Daengs GS, Rina Dewi, Retno Susanti, & Ramansyah Hidayat. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Halimah, H., & Sudigdo, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IPSOS Jakarta Selatan. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1), 24–36. <https://doi.org/10.52644/joeb.v11i1.77>
- Hendri, E., Robbyardi, E., Mursalin, & Suhada. (2023). Model Struktural Kompetensi Dan Budaya Kerja Untuk Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 1(1).
- Marisanda Marisanda, Rasidah Nasrah, & Hendri Irawan. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i2.250>
- Masruroh, R., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(1), 100–110. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2814>
- Nurhaeda Z, Maryadi, Idris Muhammad, & Ardasanti Andi. (2022). Efek Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Businnes*, 5(2), 395–406.
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–82.

Siswadi, S. (2024). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA, OLAHRAGA, PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI. *Movere Journal*, 6(1), 225–242. <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/mv>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (ke 2). Alfabeta.

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Jurnal Liiterature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.