

**PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS MUTIARA INDAH  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**MAYA SARI**

**NPM 17.01.11.00.51**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MAYA SARI  
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0051  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN  
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS  
MUTIARA INDAH PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 5/10 2021 Pembimbing I :   
Sugiri Dinah, S.E., M.Si.  
NIDN : 0205085601

Tanggal 5-10-2021 Pembimbing II :   
Syahyuni, S.E., M.M.  
NIDN : 0226106101

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401



Ketua Prodi Manajemen



Mariyam Zanariah, S.E., M.M  
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MAYA SARI  
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0051  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN  
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS  
MUTIARA INDAH PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 5-10-2021 Ketua Penguji :   
Sugiri Dinah, S.E., M.Si.  
NIDN : 0205085601


Tanggal 5-10-2021 Penguji I :   
Syahyuni, S.E., M.M.  
NIDN : 0226106101


Tanggal 05-10-2021 Penguji II :   
Salman, SE., M.Si  
NIDN : 0201085701

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen

  
Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M  
NIDN : 0222096301

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

*“ Jika bergaulmu dengan manusia tidak menjadikan dirimu lebih baik,  
maka mengasingkan diri dari manusia lebih selamat”*  
( *Maya Sari*)

### Kupersembahkan Kepada:

- « Allah Subhanahu Wa Ta’ala
- « Ma’e dan Pa’e Yang Selalu  
Aku Sayang Dan Kasihi
- « Saudari ku Puspita Sari,  
M.Hum Dan Kedua Adikku Yakni  
Ema PajarSari dan Wahyu  
Permata Sari Yang Tersayang
- « Partner Hidupku Kelak
- « Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maya Sari

NPM : 1701110051

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 ( S1 )

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2021



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Mutiara Indah Palembang** Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan, baik dari segi pembahasan maupun tata bahasanya. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan, waktu dan ilmu pengetahuan yang dimiliki penulis.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP, Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE, M.Si. Ak,CA. CSRS , Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
4. Bapak Sugiri Dinah, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Syahyuni SE, MM Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan dan arahan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Yasmina Martini, M.M. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu serta memberikan motivasi dalam proses perkuliahan hingga saya mampu untuk mengerjakan mata kuliah dengan baik dan tanpa hambatan.
7. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya dalam proses perkuliahan selama studi.

8. Bapak Baso Sudirman selaku pimpinan PT. Trans Mutiara Indah Palembang beserta seluruh staff yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.
9. Ma'e ku tersayang dan Pa'e ku tercinta yang senantiasa memberikanku materi, selalu memberikanku kekuatan lewat untaian kata dan iringan doa, serta tak ada keluh kesah di wajah kalian dalam mengantarkanku menuju masa depan yang cerah.
10. Saudariku Puspita Sari, M. Hum dan kedua adikku yakni Ema PajarSari dan Wahyu Permata Sari yang telah memberikanku bantuan materi, memberikanku semangat, semoga kita berempat mendapatkan kesuksesan untuk membahagiakan ma'e dan pa'e
11. Semua keluarga besarku yang tak dapat ku sebutkan satu persatu yang selalu memberikanku kasih sayang, semangat, dan iringan doa untuk kesuksesanku.
12. Aji Saputra, seseorang yang telah dikirimkan Allah SWT utukku agar lebih mengerti arti dari kesabaran dalam menghadapi segala ujian dan cobaan dan selalu memberikan semangat dan apresiasi untuk saya lebih percaya diri.
13. Teman seperjuanganku romobongan BASECAMP GANK, Nini Haryanti, Juliana Dewi dan Irfan yang selalu membantuku selama ini dalam segala hal serta teman seluruh angkatan 2017.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dan Semoga isi yang terkandung dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, September 2021

**Maya Sari**

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1.1 Pengertian MSDM.....	11
2.1.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1.3 Peranan MSDM .....	20
2.1.2 Pelatihan .....	21
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan .....	21
2.1.2.2 Tujuan Pelatihan .....	23
2.1.2.3 Manfaat Pelatihan .....	25
2.1.2.4 Jenis-jenis Pelatihan .....	28
2.1.2.5 Sasaran Pelatihan.....	28



2.1.2.6 Syarat-syarat Pelatihan .....	29
2.1.2.7 Pendekatan Pokok Pelatihan.....	30
2.1.2.8 Metode Pelatihan .....	30
2.1.2.9 Penilaian Pelatihan .....	32
2.1.2.10 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	33
2.1.2.11 Dimensi dan Indikator Pelatihan .....	33
2.1.3 Pengalaman Kerja.....	36
2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	36
2.1.3.2 Faktor-faktor Pengalaman Kerja .....	38
2.1.3.3 Pengukuran Pengalaman Kerja.....	38
2.1.3.4 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja.....	39
2.1.3.5 Manfaat Pengalaman Kerja .....	40
2.1.3.6 Indikator Pengalaman Kerja .....	41
2.1.3.7 Dimensi Pengalaman Kerja .....	42
2.1.4 Kompensasi .....	43
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi .....	43
2.1.4.2 Tujuan Kompensasi .....	45
2.1.4.3 Sistem Pemberian Upah.....	46
2.1.4.4 Jenis-jenis Kompensasi.....	48
2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	50
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	51
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	53
2.1.5.2 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	54
2.1.5.3 Aspek-aspek Kinerja Karyawan .....	55
2.1.5.4 Faktor-faktor Kinerja Karyawan .....	55
2.1.5.5 Dimensi Kinerja Karyawan .....	57
2.1.5.6 Indikator Kinerja Karyawan .....	58
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	60
2.3 Kerangka Berpikir .....	64
2.4 Hipotesis Penelitian .....	65

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	66
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	67
3.2.1 Tempat Penelitian .....	67
3.2.2 Waktu Penelitian.....	68
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	68
3.3.1 Sumber Data .....	68
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	69
3.4 Populasi, Sampel, dan Sampling .....	70
3.4.1 Populasi .....	70
3.4.2 Sampel .....	71
3.4.3 Teknik Sampling.....	71
3.5 Rancangan Penelitian.....	72
3.6 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	72
3.6.1 Variabel Penelitian .....	72
3.6.2 Definisi Operasional .....	73
3.7 Instrumen Penelitian .....	75
3.7.1 Uji Instrumen.....	75
3.7.2 Uji Validitas .....	75
3.7.3 Uji Reliabilitas.....	76
3.7.4 Uji Asumsi Klasik .....	77
3.8 Metode Analisis Data .....	79
3.9 Uji Hipotesis .....	83
3.9.1 Uji Simultan.....	83
3.9.2 Uji Parsial .....	84

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	88
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	88
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	89
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	90
4.2 Deskripsi Profil Responden .....	93

4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	93
4.3 Hasil Uji Instrumen .....	94
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	94
4.3.2 Hasil Uji Realibilitas .....	96
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	97
4.4.1 Uji Normalitas .....	97
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	99
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	100
4.5 Teknik Analisis Data.....	101
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	101
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	103
4.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi $R^2$ .....	104
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	105
4.6.1 Hasil Uji Simultan (F) .....	105
4.6.2 Hasil Uji Parsial (t).....	106
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	110
5.2 Saran .....	110
<b>G. SISTEMATIKA PENULISAN .....</b>	<b>111</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

1.1 Data Jumlah Penumpang/Pelanggan .....	6
2.1 Penelitian Yang Relevan .....	61
3.1 Waktu Penelitian .....	69
3.2 Skala Likert Pengukuran .....	71
3.3 Jumlah Populasi Karyawan .....	72
3.4 Operasional Variabel.....	74
3.5 Skala Likert Pengukuran .....	81
3.6 Analisis Korelasi .....	83
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	95
4.2 Hasil Uji Validitas Pelatihan .....	95
4.3 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja .....	96
4.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	96
4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	97
4.6 Hasil Uji Reabilitas .....	97
4.7 Uji Normalitas .....	98
4.8 Uji Multikolinearitas .....	99
4.9 Uji Heteroskedastisitas.....	102
4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	102
4.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	104
4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	105
4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	106
4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	119

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Gambar Kerangka Berpikir .....	65
4.1 Gambar Sturuktur Organisasi.....	92
4.2 Gambar Scatterplot Uji Asumsi Klasik Normalitas .....	99
4.2 Gambar Diagram Uji Asumsi Klasik Normalitas .....	99

## ABSTRAK

**MAYA SARI, Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Mutiara Indah Palembang. (Di bawah Bimbingan Bapak Sugiri Dinah, S.E., M.Si dan Ibu Syahyuni, S.E., MM )**

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Mutiara Indah Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 55 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer statistical product and sevice solution (SPSS) 2.4 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Secara simultan (Uji F ) menunjukkan  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $18,869 > 2,786$  atau  $sig F (0,000) < 0,05$  maka disimpulkan  $H_0$  ditolak. Artinya Pelatihan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) 0,492 dan variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) 0,101 dan kompensasi ( $X_3$ ) 0,193 terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 6,567 sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:  $Y = 6,567 + 0,492X_1 + 0,101X_2 + 0,193X_3 + e$

Hasil Analisis Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,526 atau 5,26%. Artinya kontribusi variabel pelatihan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 5,26% dan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

*Kata Kunci: Pelatihan, Pengalaman Kerja, kompensasi dan kinerja*

## **RIWAYAT HIDUP**

**Maya Sari**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 26 Oktober 1996, merupakan anak ke dua dari Empat bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Parimin dan Ibu Wasiyah.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 150 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Negeri 54 Palembang, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 22 Palembang.

Pada Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, September 2021

Maya Sari

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini membuat banyaknya kemajuan, salah satunya di bidang teknologi. Kemajuan teknologi membuat sumber daya manusia semakin maju dan efektif dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Pesatnya teknologi juga membuat banyaknya pesaing dalam dunia kerja, maka dari itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia akan membuat perusahaan berkembang pesat, dalam keberhasilan perusahaan dapat dicapai apabila sumber daya manusianya berkualitas dan dapat diandalkan dalam suatu pekerjaan diperusahaan.

Sumber daya manusia merupakan fokus utama dalam perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat melalui kinerja yang dihasilkannya selama bekerja di perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat langsung dalam menjalankan suatu kegiatan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi.

Kinerja menjadi salah satu cara dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Suatu pedoman dalam manajemen



personalia untuk menilai hasil kinerja karyawan yaitu melalui penilaian kinerja karyawan atau evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan selama periode tertentu. Pelatihan menjadi salah satu faktor pendorong bagi karyawan agar lebih bekerja keras dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan.

Kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan melalui pelatihan, karena dengan adanya pelatihan setiap karyawan dapat memperbaiki setiap kesalahan-kesalahan yang mungkin pernah dilakukan, agar dapat lebih mengembangkan kemampuan atau talenta yang ada, serta ketrampilan yang ada sehingga dapat berpengaruh terhadap sebuah kinerja atau prestasi kerja yang baik,

Lewat pelatihan karyawan yang akan lebih mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum akan mempengaruhi tingkat pelaksanaan tugas yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas tersebut.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian setiap karyawan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja

yang profesional di bidangnya menurut Widodo (2015:62). Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dalam suatu perusahaan selain memiliki pelatihan maka karyawan harus memiliki pengalaman kerja, pengalaman kerja sangatlah penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka kinerja pun akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seorang karyawan merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu menurut Marwansyah (2015:67) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Sedangkan pengalaman kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus terhadap kinerja karyawan yang dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan tidak hanya dalam bentuk pelatihan, pengalaman kerja bahkan dalam hal finansial pun merupakan bentuk perusahaan menghargai setiap prestasi yang dimiliki karyawannya. Karena, setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpinnya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan sehingga dapat

mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan. Pangabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam 2 (dua) kelompok yaitu;

Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung, kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Oleh, karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan merasa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan peraturan maka prestasi dan kinerja karyawan cenderung menurun.

PT. Trans Mutiara Indah adalah layanan transportasi kota Sumatera antara Jambi dan Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan transportasi milik swasta. Kini transportasi merupakan kebutuhan yang

sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini dikarenakan hampir semua kegiatan manusia tidak lepas dari proses transportasi.

Transportasi digunakan untuk berpindah dari tempat asal ke tempat tujuan. Ada tiga jenis alat transportasi yaitu, transportasi darat, transportasi udara, dan transportasi laut. Namun jenis transportasi yang banyak digunakan saat ini yaitu transportasi darat, karena moda transportasi darat memiliki banyak pilihan diantaranya; kereta api, angkutan antar jemput (travel) dan bus.

Demi tercapainya sebuah tujuan perusahaan di butuhkan sumber daya manusia yang unggul yang memiliki kemampuan lebih dari pesaing dan selalu berorientasi terhadap tujuan perusahaan. Dengan itu perusahaan penyedia jasa transportasi di tuntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang berkualitas, selain itu sumber daya manusia yang berpengalaman dibidang transportasi juga akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan transportasi tersebut. Sumber daya manusia di bidang transportasi juga harus memiliki kompetensi seperti: fisik yang prima, profesional kerja, disiplin kerja, pengalaman yang baik, patuh terhadap peraturan yang berlaku ( Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2017)

*“Sumber daya manusia dibidang transportasi harus memiliki kompetensi di bidang transportasi sesuai dengan jenis kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan atau pekerjaan dibidang transportasi yang dilakukan”.* (UU Nomor 51 tahun 2012 pasal 11 ayat 1)

Perusahaan umum PT. Trans Mutiara Indah yang merupakan perusahaan milik swasta yang berada di kota Palembang merupakan perusahaan yang

bergerak dibidang angkutan transportasi yang sudah lama ada dan berperan dalam menunjang pergerakan penduduk kota Palembang. Ada beberapa jenis pelayanan yang dilayani oleh perusahaan PT. Trans Mutiara Indah, yaitu terdiri dari layanan pengiriman paket barang/barang rental harian, bus antar provinsi, travel antar provinsi. Dengan berdasarkan hasil data jumlah penumpang/pelanggan berikut ini

**Data Jumlah Penumpang/Pelanggan  
Bus/Travel PT. Trans Mutiara Indah Palembang  
Trayek Palembang-Jambi-Jawa  
Februari 2018- Januari 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Penumpang</b>
Februari 2018	1.801
Maret 2018	3.450
April 2018	4.500
Mei 2018	5.100
Juni 2018	5.400
Juli 2018	4.080
Agustus 2018	6.700
September 2018	3.300
Oktober 2018	3.000
November 2018	2.540
Desember 2018	3.570
Janurari 2019	6.030
Jumlah	49.471

Sumber : PT. Trans Mutiara Indah Palembang  
Trayek Palembang-Jawa-Jambi  
Kota Palembang, 2019

Berdasarkan dari hasil data diatas dalam melakukan penelitian dan observasi peneliti melihat PT. Trans mutiara Indah sumatera, Karya Baru, Alang-Alang Lebar Kota Palembang yang berdiri sejak tahun 2010 dan dikekolah oleh waktu 2 (dua) minggu sebelum terjun untuk membawa transportasi yang disediakan PT. Trans Mutiara Indah dengan jangka waktu tersebut maka para training PT. Trans Mutiara Indah yang sudah ikut dalam pelatihan (*training*) tetap di jadikan karyawan.

Dampak yang terjadi jika *training* kurang efektif adalah salah melakukan rute perjalanan, tidak memahami aturan yang berlaku, sopir dan kondektur yang kurang ramah, sistem operasional prosedur yang tidak jelas, tidak terampil membawa mobil maupun bus secara baik, SOP berkendara atau mengemudi, tidak menguasai komponen kendaraan, Sehingga pelatihan karyawan yang tidak efektif akan berdampak menurunnya prestasi kerja PT.Trans Mutiara Indah dan berkurangnya minat masyarakat dalam memilih transportasi tersebut.

Pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan spesifikasi juga berdampak terhadap kinerja karyawan PT.Trans Mutiara Indah yang mengalami masa *training* singkat tersebut, dalam merekrut supir yang memiliki tidak hanya kemampuan teknis mengendarai dan pengetahuan berlalu-lintas tetapi juga kepribadian dan attitude yang baik. Jika ini sudah terpenuhi maka resiko kesalahan dalam menggunakan transportasi dapat diminimalisirkan. Pengalaman kerja yang baik dan dengan jangka waktu yang pas minimal 1 (satu) tahun dalam bidang yang sama akan memudahkan para karyawan untuk mencapai target yang diinginkan.

Dan mengakibatkan kompensasi karyawan PT. Trans Mutiara Indah hanya berlaku bagi karyawan yang telah melakukan pelatihan dan pengalaman kerja yang baik sehingga para karyawan yang memiliki spesifikasi yang baik akan menjadi senior, kegiatan operasional yang dilakukan bagi karyawan baru yang tidak memiliki pengalaman kerja dan mengalami pelatihan yang tidak efektif akan diminta untuk mendampingi pengemudi yang sesekali menggantikan posisi

seniornya untuk pengenalan medan antara satu hingga dua minggu, posisinya sebagai pengemudi cadangan sebelum menjadi pengemudi penuh.

Oleh karena itu karyawan PT.Trans Mutiara Indah membutuhkan tidak hanya sumber daya manusia yang berpengalaman saja tetapi sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi terhadap berbagai kepentingan. Bagi perusahaan karyawan yang berkualitas sangat menentukan keberlangsungan perusahaan, bagi masyarakat konsumen supir yang berkualitas pelatihan yang baik, pengalaman kerja yang sesuai dengan spesifikasi akan menjamin kenyamanan dan keselamatan dalam bertransportasi. Adapun faktor lain yang tidak diteliti seperti : Displin Kerja, Promosi Jabatan, Konflik Kerja, Stres Kerja dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pada penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Mutiara Indah Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Mutiara Indah Palembang?

2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Mutiara Indah Palembang?
3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Mutiara Indah Palembang?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Mutiara Indah Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan:

1. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Mutiara Indah Palembang
2. Pengaruh Pelatihan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Mutiara Indah Palembang
3. Pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Mutiara Indah Palembang
4. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Trans Mutiara Indah Palembang



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan

##### **1. Bagi Penulis**

Dengan adanya temuan baru ataupun hasil penelitian dapat menambah pengalaman dan pengetahuan serta menambah wawasan kepada penulis khususnya mengenai teori-teori sumber daya manusia, selain itu penelitian ini juga dapat sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh dibangku perkuliahan seperti pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

##### **2. Bagi PT. Trans Mutiara Indah**

Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan atau pertimbangan bagi PT. Trans Mutiara Indah Palembang untuk mengetahui pentingnya pelatihan dalam merekrut karyawan baru serta pengalaman kerja yang sesuai dengan spesifikasi perusahaan sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas dan dapat memberikan kompensasi berdasarkan kualitas karyawan.

##### **3. Bagi Akademik**

Sebagai bahan masukan dan diharapkan dapat menjadi dokumen akademik bagi peneliti selanjutnya atau universitas yang berguna bagi mahasiswa lainnya dimasa yang akan datang dan memperluas wawasan berfikir untuk pembaca yang telah membaca hasil penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Efredi, Wajibun. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Promosi Jabatam Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Febri Supri Yanto, 2019. *Skripsi Pengaru Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Forisan Nusa Persada*. Palembang: Fakultas Ekonomi. Universitas Tridinanti
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malyu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasmedia.
- Iklima Pracylia, 2020. *Skripsi Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada CV. Boga Utama Amanda Brownies Cabang Palembang*. Palembang: Fakultas Ekonomi. Universitas Tridinanti

- Komisah, Eyin. 2017. *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CS2 Pola Sehat Di Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M. Robby Agastha, 2018. *Skripsi Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah SPA Palembang*. Palembang: Fakultas Ekonomi. Universitas Tridianti
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2012. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. BPF: Yogyakarta.
- Risma Wanti Panjaitan, 2019. *Skripsi Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) UIP3B Sumatera Selatan*. Palembang; Fakultas Ekonomi. Universitas Tridianti
- Sanusi, 2018. *Skripsi Pengaruh Pelatihan Dan Sikap Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Talkindo Selaksa Anugerah Cabang Opi Mall Palembang*. Palembang: Fakultas Ekonomi. Universitas Tridianti
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis Dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Veithza, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.