

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENTING  
DI POLITEKNIK TRANSPORTASI SDP PALEMBANG**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi Sebagai Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



**Nama : DADANG ABDUL AZIZ**  
**NPM : 224741011**  
**Kosentrasi : Manajemen Sumber DayaManusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
TAHUN 2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

**Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan**


**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENTING DI POLITEKNIK TRANSPORTASI SDP  
PALEMBANG**

**Menyetujui :**

**Pembimbing Tesis**


19/8/23

Tanggal .....Pembimbing I :

  
.....  
**Dr. Msy. Mikial, SE., m.Si., Ak., CA., CSRS**  
**NIDN : 0205026401**

16/8/23

Tanggal .....Pembimbing II

  
.....  
**Dr. Irwan Pancasila, S.E.,M.M**  
**NIDN : 0401066504**

**Mengetahui :**

**Dekan FEB**

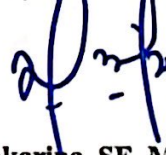


**Dr. Msy. Mikial, SE., m.Si., Ak., CA., CSRS**  
**NIDN : 0205026401**

22/8/23

Tanggal .....

**Kaprodi MM**



**Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM.**  
**NIDN : 0214038501**

22/8/23

Tanggal .....

**LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS**

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENTING DI  
POLITEKNIK TRANSPORTASI SDP PALEMBANG**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang

**Menyetujui :**

**Ketua Penguji:**

**Tanggal**

**Tanda Tangan**

**Dr. Msy. Mikial, SE., m.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401**

9/9/23



**Anggota Penguji:**


**1. Dr. Irwan Pancasila, S.E., M.M  
NIDN : 0401066504**

2/9/23



**2. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si  
NIDN : 0110117204**

9/9/23



**Mengetahui:**

Palembang, 9 September 2023

Palembang, 9 September 2023

**Dekan FEB**



**Dr. Msy. Mikial, SE., m.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401**

**Kaprodi MM**



**Dr. Sari Sakarina, SE., MM., CHRM.  
NIDN : 0214038501**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dadang Abdul Aziz

NPM : 224741011

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konstentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Analisis Pengaruh Kompetensi Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Politeknik Transportasi SDP Palembang.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian- bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi- sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 9 September 2023



Dadang Abdul Aziz

## ABSTRAK

**DADANG ABDUL AZIZ, ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENTING DI POLITEKNIK TRANSPORTASI SDP PALEMBANG, Di bawah bimbingan Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS dan Dr. Irwan Pancasila, SE., MM.**

Penelitian ini dilaksanakan di Politeknik Transportasi SDP Palembang dengan fokus pada pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai serta peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi melalui pendekatan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian menggunakan SmartPLS 3.3.3.

Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa faktor Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, sementara Pelatihan tidak memberikan pengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja pegawai. Sampel terhadap 55 responden dengan sebaran menurut usia, tingkat Pendidikan terakhir, jenis kelamin, dan posisi dalam pekerjaan. Data dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran angket atau kuisioner kepada responden. Data dianalisis menggunakan regresi analisis jalur (*path analysis*).

Studi ini merumuskan dan menguji tujuh hipotesa. Hasil menunjukkan bahwa:

1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.
2. Pelatihan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Kompetensi berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6. Kompensasi memiliki efek positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai.
7. Kepuasan Kerja berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai di Politeknik Transportasi SDP Palembang.

Kata kunci: kompetensi, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja kinerja pegawai

## **ABSTRACT**

**DADANG ABDUL AZIZ, ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMPETENCE, TRAINING, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT POLITEKNIK TRANSPORTASI SDP PALEMBANG, Under the guidance of Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS and Dr. Irwan Pancasila, SE., MM.**

This research was conducted at Politeknik Transportasi SDP Palembang focusing on the influence of Competence, Training, and Compensation on Employee Performance and the role of Job Satisfaction as a mediating variable through the approach of the Structural Equation Modeling (SEM) method based on variance using SmartPLS 3.3.3.

The study provides an understanding that the factors of Competence, Compensation, and Job Satisfaction play a key role in enhancing Employee Performance, while Training does not have a significant impact on employee Job Satisfaction. Samples from 55 respondents were distributed according to age, the latest education level, gender, and position in the job. Data was collected through interviews and distributing questionnaires to respondents. Data was analyzed using path analysis regression. This study formulated and tested seven hypotheses.

The results showed that:

1. Competence has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction.
2. Training does not show a significant influence on Employee Job Satisfaction.
3. Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction.
4. Competence has a positive and significant impact on Employee Performance.
5. The Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance.
6. Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance.
7. Job Satisfaction has a positive and significant impact on Employee Performance at Politeknik Transportasi SDP Palembang.

Keywords: competence, training, compensation, job satisfaction, employee performance.

## DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Judul.....	i
Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing .....	ii
Lembar Pengesahan Komisi Penguji .....	iii
Abstrak .....	iv
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
Riwayat Hidup .....	xiv
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Kegunaan Penelitian .....	11
<b>II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
1. Kajian Pustaka .....	13
1. Kinerja .....	13
2. Kepuasan Kerja.....	29
3. Kompetensi .....	36
4. Pelatihan.....	53
5. Kompensasi.....	68
2. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	79
3. Kerangka Berpikir .....	84
4. Hipotesis Penelitian .....	88
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	90
B. Desain Penelitian .....	90
C. Populasi dan Sampel.....	91
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	92
E. Variabel dan Definisi Operasional .....	95
F. Teknik Analisis Data .....	105
G. Hipotesis Statistik .....	116

<b>IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	118
1. Analisis Inferensial.....	121
a. Deskripsi data demografi responden.....	118
b. Deskriptif data jawaban responden .....	120
2. Analisis Inferensial.....	121
a. Pengukuran Model Variabel/ <i>Outer Model</i> .....	122
1) Convergent Validity .....	122
2) Discriminant Validity.....	132
3) Construct Reliability and Validity (Reabilitas dan Validitas Konstruk.....	134
b. Pengukuran Struktur/ <i>Inner Model</i> .....	134
1) Analisis nilai R Square.....	135
2) Analisis f Square (Prediktor Variabel Laten).....	136
3) Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect).....	137
4) Analisis Jalur (Path Analysis) .....	140
c. Uji Hipotesis .....	141
3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	145
<b>V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	154
B. Implikasi .....	157
1. Kompetensi .....	159
2. Pelatihan .....	159
3. Kompensasi .....	160
4. Kepuasan Kerja .....	160
5. Kinerja Pegawai .....	162
C. Saran .....	164
1. Saran Untuk Politeknik Transportasi SDP Palembang.....	164
2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya .....	165

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumberdaya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas serta usaha mereka kepada organisasi. Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal.

Sumber daya manusia termasuk pegawai dalam suatu organisasi merupakan aset utama dari setiap organisasi, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu Organisasi selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik.

Berhasil tidaknya suatu organisasi banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya dan kompetensi pegawai yang dimilikinya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo,2014:271). Apabila kompetensi pegawai baik, maka mereka dapat bekerja dengan efisien, kualitas produk yang dihasilkannya baik dan identitasnya

terpenuhi, sehingga Organisasi bisa memberikan kompensasi yang lebih baik. Untuk memperoleh pegawai yang diharapkan tersebut, salah satunya juga dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Organisasi harus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sehingga dapat bekerja secara produktif dan profesional serta kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan dan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan oleh Organisasi . Salah satu hal yang diperlukan dalam mencapai kinerja yang memuaskan adalah kemampuan individu pegawai.

Pada kenyataannya pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang dibutuhkan Organisasi sehingga Sumber Daya Manusia harus dikembangkan melalui peningkatan kompetensi dan pelatihan serta dimotivasi melalui pemberian kompensasi yang sesuai/layak serta kompetitif dengan Organisasi lain.

Peningkatan kompetensi dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh Organisasi sehingga tenaga kerja atau pegawai memiliki pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) yang dapat memenuhi kebutuhan Organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. *American Psychological Association* yang menjadi kiblat psikologi di dunia, menggambarkan bahwa pendidikan (peningkatan kompetensi) dan pelatihan merupakan hal yang berbeda, tetapi diperlukan secara bersama. Selain itu, dapat digambarkan bahwa kompetensi dan pelatihan merupakan sesuatu yang penting dan bersifat khusus. Untuk efisiensi waktu serta memiliki tujuan yang sama yaitu mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan dan kebutuhan Organisasi .

Peningkatan kompetensi dan pelatihan dilakukan untuk mengatasi masalah – masalah yang dihadapi oleh pegawai. Tujuan diikutsertakannya pegawai atau pegawai dalam suatu proses pendidikan dan pelatihan adalah agar pegawai atau pegawai tersebut memiliki kompetensi sehingga keberadaannya dalam organisasi menjadi efektif. Pegawai akan efektif jika perilakunya sebagai bagian dari organisasi sesuai dengan yang diharapkan Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Dengan adanya kegiatan peningkatan kompetensi dan pelatihan, pegawai dapat menyerap pengetahuan atau nilai- nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilman Atanur (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Pendapat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucia dan Agus Sugiarto (2014) yang meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu bahwa terdapat hubungan antara tingkat kompetensi dengan kinerja pegawai.

Selain itu adanya hubungan antara pelatihan dan peningkatan kinerja pegawai sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zulridah Mohd Noor (2010), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan kerja menjadi lebih baik sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Jika harapan pegawai terhadap Organisasi telah tercapai, maka tingkat kepuasan pegawai akan meningkat. Sebaliknya, jika harapan pegawai tidak terpenuhi, maka kepuasan pegawai akan menurun. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun Organisasi seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran pegawai. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pegawai seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut

Hal ini sesuai dengan pendapat Al Ahmadi (2009), yaitu kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga menjadi tantangan tersendiri bagi pihak manajemen agar mayoritas pegawai dalam Organisasi merasa puas terhadap pekerjaan mereka, agar pegawai mau bertahan bekerja di Organisasi dan memberikan kinerja terbaiknya.

Menurut S.P Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal maka dibutuhkan pula kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai tersebut. Kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik pula, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat.

Oleh sebab itu, maka faktor lain yang akan dibahas di penelitian ini adalah kompensasi yang merupakan kewajiban untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Organisasi Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai. Pegawai akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan pegawai untuk berprestasi. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama antara Organisasi dengan pegawai, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi pegawai, sebagai strategi Organisasi untuk mempertahankan pegawai atau pegawai yang berkualitas, dan juga sebagai penghargaan oleh Organisasi terhadap pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2009), S. K. Reddy dan S Karim (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) membuktikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Dalam wawancara yang telah dilakukan terhadap 55 responden yaitu pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa masalah. Masalah yang pertama terkait dengan pelatihan.

Adanya fenomena bahwa selama ini program pelatihan yang dilakukan di

Politeknik Transportasi Sungai Danau dan Penyeberangan Palembang (Politeknik Transportasi SDP Palembang) tidak rutin dilakukan dan terhambat akan tindakan peningkatan di tahun 2022 dengan terlaksananya rencana pogram pelatihan hanya 30% yang terlaksana. Hal ini berakibat pada potensi para pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang yang masih dinilai kurang dari hasil kinerja yang telah dilakukan di tahun ini.

**Tabel 1.**  
**Daftar Program Pelatihan Pegawai Politeknik Transportasi SDP**  
**Palembang Tahun 2022**

No	Diklat Keterampilan	Rencana Pelaksanaan	Realisasi Pelaksanaan
1	Pelatihan teknis pengoperasian perangkat dan sistem transportasi, dan manajemen logistik.	Tahun 2022	Telah dilaksanakan pada tanggal 3-4 April 2022
2	Pelatihan manajemen kepemimpinan dan keterampilan dalam mengelola tim kerja.	Tahun 2022	Belum Terlaksana
3	Pelatihan dalam penerapan teknologi informasi dan sistem informasi terkait transportasi.	Tahun 2022	Belum Terlaksana
4	Pelatihan dalam pengembangan keterampilan komunikasi dan presentasi, termasuk kemampuan berbicara di depan umum dan negosiasi.	Tahun 2022	Belum Terlaksana
5	Pelatihan dalam penggunaan sistem administrasi elektronik untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan data dan informasi administrasi.	Tahun 2022	Belum Terlaksana
6	Pelatihan dalam manajemen kearsipan dan pengelolaan dokumen.	Tahun 2022	Belum Terlaksana
7	Pelatihan Operator Aplikasi NeoFeeder dan Sister PD DIKTI.	Tahun 2022	Telah dilaksanakan pada tanggal 3 Juli 2022
8	Trainning Of Teacher IMO	Tahun 2022	Telah dilaksanakan pada

	Model Course 6.09		tanggal 10 – 15 Juni 2022
<b>9</b>	Trainning Of Examiner Model Course 3.12	Tahun 2022	Telah dilaksanakan pada tanggal 10 – 15 Juni 2022
<b>10</b>	Trainning Of Teacher IMO Model Course 6.10 to Laboratory and Simulator	Tahun 2022	Belum Terlaksana

Sumber : Laporan Kinerja Unit Kepegawaian Tahun 2022

Masalah yang selanjutnya terkait dengan kompensasi yang diberikan. Pegawai mengharapkan kenaikan gaji sesuai dengan jabatan yang diemban. Pegawai menilai selama ini kenaikan gaji yang telah dilakukan hanya bersifat merata tanpa ada perbedaan yang mencolok antar pegawai satu dan lainnya. Pegawai berharap kenaikan gaji diberikan berkala dalam periode tertentu. Yang terjadi selama ini kenaikan gaji sangat jarang diberikan yang terbukti di 4 tahun terakhir hanya ada 1 kali kenaikan gaji dengan besaran 2% untuk Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN).

**Tabel 2.**  
**Daftar Anggaran Gaji dan Tunjangan Pegawai tahun 2020-2023**

No	Pegawai	Jumlah Anggaran Gaji dan Tunjangan Pegawai			
		2020	2021	2022	2023
<b>1</b>	ASN	Rp 21.321.431.700	Rp 21.321.431.700	Rp 21.321.431.700	Rp 21.321.431.700
<b>2</b>	PPNPN	Rp 2.217.432.210	Rp 2.217.652.341	Rp 2.327.857.324	Rp 2.320.857.324

Sumber : DIPA Politeknik Transportasi SDP Palembang Tahun 2020-2023

Dari hal tersebut dapat di lihat bahwa pegawai tidak merasa puas dengan apa yang dia dapat dari perusahaan. Bahkan di tahun-tahun sebelumnya ada beberapa pegawai yang melakukan resign dari pekerjaannya ke wilayah lain untuk mendapatkan kepuasan kerja dan kompensasi yang sesuai dengan kompetensi individu yang bersangkutan. Hal ini akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang

tidak maksimal. Terlihat dari hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan di tahun 2022. Hampir 85% pegawai memiliki penilaian kinerja sedang bahkan mendapat penilaian kinerja kurang.

Berdasarkan latar belakang berbagai permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENTING DI POLITEKNIK TRANSPORTASI SUNGAI DANAU DAN PENYEBERANGAN PALEMBANG”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian sebagaimana dikemukakan dalam latar belakang penelitian tersebut di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya Kompetensi Kerja pada pegawai di Politeknik Transportasi SDP Palembang;
2. Tidak sesuainya kompetensi yang dimiliki pegawai dengan tugas yang diemban di Politeknik Transportasi SDP Palembang;
3. Kurangnya Pelatihan yang menunjang kepada pegawai di Politeknik Transportasi SDP Palembang;
4. Sebagian besar pegawai tidak dapat mengikuti teknologi yang berkembang sebagai penunjang pekerjaan di Politeknik Transportasi SDP Palembang;
5. Rendahnya Motivasi kerja pegawai di Politeknik Transportasi SDP Palembang;



6. Sebagian pegawai mengundurkan diri karena mendapatkan gaji yang lebih tinggi di tempat kerja lain dengan kompetensi yang mereka punya.
7. Kurangnya Kompensasi yang pantas kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja dan standar gaji yang diberlakukan di Politeknik Transportasi SDP Palembang.
8. Terjadinya beban kerja yang terlalu banyak akibat kesesuaian kompetensi pegawai terhadap tupoksi yang ada di Politeknik Transportasi SDP Palembang.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, dan disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel kepuasan pegawai.

### **D. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah disebut juga sebagai research questions atau research problem, diartikan sebagai suatu rumusan yang mempertanyakan suatu fenomena, baik dalam kedudukannya sebagai fenomena mandiri, maupun dalam kedudukannya sebagai fenomena yang saling terkait di antara fenomena yang satu dengan yang lainnya, baik sebagai penyebab maupun sebagai akibat. (Natanael, 2015). Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kompetensi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung antarapelatihan terhadap kepuasan kerja

pada pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang ?

3. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung antarakompetensi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang?
7. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah memecahkan permasalahan yang tergambar dalam latar belakang dan rumusan masalah. Menurut (Sutrisno, 2018), tujuan penelitian adalah sebagai usaha dalam menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran dari suatu pengetahuan dengan menggunakan metode yang ilmiah. Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh langsung antara kompetensi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang;
2. Pengaruh langsung antara pelatihan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang;

3. Pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang;
4. Pengaruh langsung antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang;
5. Pengaruh langsung antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang;
6. Pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang;
7. Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Transportasi SDP Palembang;

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Terdapat beberapa kegunaan dalam penelitian ini. Kegunaan penelitian ini meliputi :

1. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi Politeknik Transportasi SDP Palembang di dalam rangka meningkatkan skill dan keterampilan sumber daya manusia guna meningkatkan mutu pelayanan di bidang Pendidikan.
2. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut kompetensi, sistem pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja yang berguna bagi pengembangan kinerja terhadap SDM.
3. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian

lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

4. Sebagai bahan masukan pada bagian Umum dan Kepegawaian di Politeknik Transportasi SDP Palembang untuk menetapkan kebijakan pelatihan dan peningkatan kompetensi serta keadilan kompensasi sesuai tugas dan jabatan yang ada bagi pegawai;
5. Sebagai tolak ukur penilaian kinerja pegawai di Politeknik Transportasi SDP Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Abd Awang, Hair, Rahmah Ismail, and Zulridah Mohd Noor. "Training impact on employee's job performance: a self evaluation." *Economic research-Ekonomiska istraživanja* 23.4 (2010): 78-90.
- Afandi, P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- Al-Ahmadi, Hanan. "*Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia.*" *International journal of health care quality assurance* (2009).
- Asbari, Masduki, Priyono Budi Santoso, and Agus Purwanto. "Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0." *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 8.1 (2019): 7-15.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2014.
- Bungin, Burhan HM. "Sosiologi komunikasi: teori, paradigma, dan diskursus teknologi komunikasi di masyarakat." *Language* 19.395p (2006): 24cm.
- Cellucci, Anthony J., and David L. DeVries. *Measuring managerial satisfaction: A manual for the MJSQ*. No. 11. Center for Creative Leadership, 1978.
- Darodjat, Tubagus Achmad. *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama, 2015.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- Dessler, Gary. "Personnel planning and recruiting." *A framework for human resource management* (2009).
- Echeverria, Claudia A., et al. "Cascading use of textile waste for the advancement of fibre reinforced composites for building applications." *Journal of Cleaner Production* 208 (2019): 1524-1536.
- Fadhilah, Ayu, Ermayanti Ermayanti, and Yenny Anwar. Pengaruh pembelajaran berbasis multi representasi pada materi sistem pernapasan terhadap

- kemampuan kognitif peserta didik di kelas XI lintas minat biologi SMA Srijaya Negara Palembang. Diss. Sriwijaya University, 2018.
- Fakhri, Risha Faiq, and Indi Djastuti. "Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Audio Sumitomo Technology (Ast) Indonesia)." *Diponegoro Journal of Management* (2015): 714-728.
- Gaol, CHR Jimmy L. *Keandalan dan Sukses Sekretaris Perusahaan*. Elex Media Komputindo, 2015.
- Gaol, L. "Jimmy. A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: PT. Grasindo, 2014.
- Garcia-Alloza, Monica, et al. "Characterization of amyloid deposition in the APPswe/PS1dE9 mouse model of Alzheimer disease." *Neurobiology of disease* 24.3 (2006): 516-524.
- Gardjito, Aldo Herlambang, M. Al Musadieg, and Gunawan Eko Nurtjahjono. "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)." *Jurnal administrasi bisnis* 13.1 (2014).
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program PLS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Handoko, Stephanus Daniel, et al. "Reinforcement learning for adaptive operator selection in memetic search applied to quadratic assignment problem." *Proceedings of the companion publication of the 2014 annual conference on genetic and evolutionary computation*. 2014.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: PT. BPF, 2010.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo, 2002.
- Hasibuan, Muhammad Rizal. *Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Sosial (Social Disclosures) Dalam Laporan Tahunan Emitmen Di Bursa Efek Jakarta Dan Bursa Efek Surabaya*. Diss. program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2001.
- Hayes III, James L. *Realizing the ideal school district size: How district size affects achievement and expenditure*. Illinois State University, 2018.

- Herzberg, Frederick. *Motivation to work*. Routledge, 2017.
- Hutapea, Parulian, and M. B. A. Nurianna Thoha. *Kompetensi plus*. Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Ilman, Ataunur, and Ariyanto Eny. "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT." *Adaro Energy Tbk. Telaah Bisnis* 16.2 (2015).
- Index, Obituary, et al. "Wright, Herbert E., Jr.: 1993 Fryxell Award for Interdisciplinary Research, 610." *American Antiquity* 58.4 (1993).
- Indriyani, Azizah, Indi DJASTUTI, and Ismi DARMASTUTI. *Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit*. Diss. UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2009.
- Jaques, Elliott, and Stephen D. Clement. *Executive leadership: A practical guide to managing complexity*. John Wiley & Sons, 1994.
- Kartika, Lucia Nurbani, and Agus Sugiarto. "Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 17.1 (2014): 73-90.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. "Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 3.2 (2020): 529-536.
- Malthis, Robert. "L dan Jackson, John H.(2002)." *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat (2006).
- Management.Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Mangkuprawira, Sjafri, and Aida Vitayala Hubeis. "Manajemen mutu sumber daya manusia." Bogor: Ghalia Indonesia (2007).
- Marwansyah, Sofyan, and Eka Dyah Setyaningsih. "Pengaruh Kinerja Perbankan Terhadap Rasio Profitabilitas Pada Bank BUMN." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 6.1 (2018): 11-18.
- Mathis, Robert L, Jackson, Jhon. *Human Resource Management (Terjemahan) Buku 2, Edisi Kesembilan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2002.
- Mitrani, Judith L. "On the survival function of autistic manoeuvres in adult patients." *The International Journal of Psycho-Analysis* 73.3 (1992): 549.

- Moeheriono, M. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)." Jakarta: PT Raja Grafindo Persada (2014).
- Moeheriono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. Human resource management. Pearson Educación, 2005.
- Nawawi Hadari. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2014.
- Noviantoro, Djatmiko. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk Medan. Diss. Universitas Sumatera Utara, 2009.
- Palan, R. "Competency management." Jakarta: PPM (2007): 30-41.
- Permatasari, Devi, and Ahmad Rudi Yulianto. "Analisis Kinerja Keuangan: Kemampuan Bank Syariah Dalam Penyaluran Pembiayaan." Jurnal Akuntansi Indonesia 7.1 (2018): 67-79.
- Riva'i dan Basri. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press, 2015.
- Rivai, Veithzal. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Rajawali Pers, 2008.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga, 2011.
- Siagian, Feredy. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon." Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran 6.2 (2020): 259-265.
- Simamora, Jojor. Faktor yang Mempengaruhi Ketidakteraturan Berobat Penderita Tb Paru Puskesmas Kota Binjai Tahun 2004. Diss. Universitas Sumatera Utara, 2004.
- Stemmler, Mark, et al. "AmpaCity—Installation of advanced superconducting 10 kV system in city center replaces conventional 110 kV cables." 2013 IEEE International Conference on Applied Superconductivity and Electromagnetic Devices. IEEE, 2013.
- Sudarmanto, SIP, Msi. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.



- Sudarya, I. Wayan, I. Wayan Bagia, and I. Wayan Suwendra. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres pada mahasiswa dalam penyusunan skripsi jurusan manajemen undiksha angkatan 2009." *Jurnal Manajemen Indonesia* 2.1 (2014).
- Sutedjo, Adji Sigit, and Anwar Prabu Mangkunegara. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Inti Kebun Sejahtera." *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 5.2 (2013): 120-129.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Tawale, Efa Novita, Widjajaning Budi, and Gartinia Nurcholis. "Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui–Papua." *Jurnal Insan* 13.2 (2011): 74-84.
- Tohardi, Ahmad. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial+ Plus*. Tanjungpura University Press, 2019.
- Tompkins, Jonathan. "Strategic human resources management in government: Unresolved issues." *Public Personnel Management* 31.1 (2002): 95-110.
- Veithzal Rivai Zainal, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO, 2015.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal*
- Wibowo, Mukti, Mochammad Al Musadieg, and Gunawan Eko Nurtjahjono. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Brawijaya University, 2014.
- Wibowo, Mukti, Mochammad Al Musadieg, and Gunawan Eko Nurtjahjono. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Brawijaya University, 2014.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Yuda, I. B. D. P., and I. Komang Ardana. "Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada pegawai Hotel Holiday Inn Express." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6.10 (2017): 5319-5347.
- Yukl, Gary, Kenneth N. Wexley, and James D. Seymore. "Effectiveness of pay incentives under variable ratio and continuous reinforcement schedules." *Journal of Applied Psychology* 56.1 (1972): 19.

Zwell, Michael. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc., 2000.