

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHER PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

Nama : Uswatun Destriana

NIM : 21 2011 164

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHER PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



OLEH :

**Nama : Uswatun Destriana
NIM : 21 2011 164**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Uswatun Destriana

NIM : 212011164

Konsentrasi : SDM

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Thamrin Brothers Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2019

 
Uswatun Destriana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. THAMRIN BROTHER PALEMBANG
Nama : USWATUN DESTRIANA
NIM : 212011164
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pembimbing I



Hj. Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal
Pembimbing II



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN : 0226107001

Mengetahui

Dekan

d.b. Ketua Program Studi Manajemen



(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)
NIDN/NMB : 0216057001/ 673.839



PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brother Palembang terdapat 13 indikator dengan 35 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.21.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayah Gunawan (ALM) dan Ibunda Rusdanila tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Kakakku Pebriani Puspita Sari serta adikku Muhammad Yunus.

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., MM., dan Ibu Mardiana Puspasari, SE., M.Si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Thamrin Brother Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Teman seperjuangan Gita Astuti dan Dian Saputra terima kasih buat bantuan dan dukungannya
9. Sahabat tercinta Yesi Tamara Devi terimakasih atas semangatnya terkhusus untuk pacar saya Rudi Pratama yang selalu memberi semangat dan dukungan kepada saya.
10. Keluarga besar KKN Posko 189 serta keluarga besar Kelurahan 1 Ilir Palembang terima kasih buat kebaikannya selama KKN.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam

penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2019

Penulis

(Uswatun Desrtiana)

ABSTRAK

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kompensasi, dan pelatihan kerja. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan akan memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, begitu juga dengan pelatihan. Pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya akan meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, sehingga kinerja yang dimiliki juga akan meningkat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang dengan jumlah 35 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi dan pelatihan kerja baik secara bersama – sama maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang hal ini dapat dilihat dari regresi linear berganda.

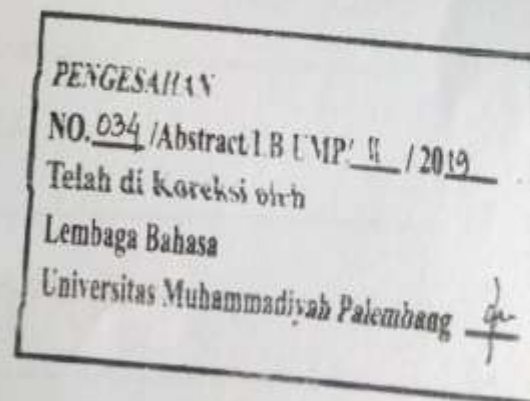
Kata kunci : kompensasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan

Abstract

Uswatun Destriana/212011164/2019/The Influence of Compensation and Job Training on Employee Performance of PT. Thamrin Brothers Palembang.

Employee performance in an organization is influenced by many factors, including compensation, and job training. Employees who get compensation according to what is expected to motivate these employees to improve their performance, as well as training. Training that is in accordance with his work will improve the ability of the employee, so that the performance owned will also increase. The objective of this study was to find out the influence of compensation and job training on employee performance of PT. Thamrin Brothers Palembang. The population in this study were employees of PT. Thamrin Brothers Palembang as much as 35 people. The data used in this study was a primary data. The analysis data used in this study was quantitative and qualitative analysis. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this study showed that there was a positive influence between compensation and job training both simultaneously and partially on employee performance of the PT. Thamrin Brothers Palembang. It could be seen from multiple linear regression.

Keywords : Compensation, Job Training and Employee Performance.



DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRACT	xvi
ABSTRAK	
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
2. Kompensasi.....	24
3. Pelatihan Kerja.....	32
B. Penelitian Sebelumnya	38
C. Kerangka Pemikiran	40
 BAB III. METODE PENELITIAN	

A. Jenis Penelitian	41
B. Tempat penelitian	42
C. Operasionalisasi Variabel	42
D. Populasi dan sampel	43
E. Data yang Diperlukan	44
F. Metode Pengumpulan data	44
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	45

BAB IV. ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	71

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	76
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang – orang yang ada didalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya didalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan professional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan yang diinginkan organisasi, baik oleh karyawan individu maupun kelompok (teamwork) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Era persaingan bisnis saat ini yang begitu kuat dan ketat seperti yang terjadi sekarang ini menuntut semua perusahaan untuk agresif dan lebih berani dalam mengalami setiap keputusan serta menerapkan strategi perusahaan sehingga bias menjadi lebih unggul dari pesaingnya. Perusahaan memerlukan sumber daya seperti modal, material serta mesin. Sedangkan dari sumber daya manusianya sendiri yaitu tenaga kerja yang disebut dengan karyawan.

Peran karyawan dalam perusahaan dianggap penting karena karyawan memiliki keahlian dan tenaga yang dibutuhkan untuk proses kegiatan didalam perusahaan. Tanggung jawab tersebut yaitu memberikan hasil kerja yang baik. Sesuai dengan yang diinginkan, maka tidak ada salahnya perusahaan memperhatikan karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Bentuk perhatian itu salah satunya dengan pemberian kompensasi yang benar dan sesuai dengan kepentingan karyawan. Ataupun sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak benar maka akan terjadi kesenjangan sosial.

Seorang karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, sadar akan kebutuhan yang harus dipenuhi, karyawan tersebut akan bekerja dengan sungguh – sungguh. Hal ini tentu sangat akan berdampak positif terhadap perusahaan. Karyawan yang mempunyai pemikiran seperti itu maka secara otomatis karyawan tersebut akan berlomba – lomba untuk bisa memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Apabila hasil kerja mereka baik maka tujuan perusahaan juga bisa dicapai dengan tercapainya tujuan perusahaan maka karyawan akan mendapatkan imbalan atas hasil kerja mereka sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat sebelumnya.

Hariandja dalam Margono Setiawan (2008 : 195) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014 : 5) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja , karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu Hasibuan (2008 : 121) antara lain sebagai ikatan kerjasama, peningkatan kinerja, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi akan sangat penting bagi karyawan secara individu, karena besar kecilnya kompensasi akan mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan kurang tepat sasaran maka akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Betapa pentingnya peran karyawan disuatu perusahaan bagi terlaksananya suatu pekerjaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dari karyawan tersebut yang salah satunya adalah pemberian kompensasi. Masalah kompensasi merupakan masalah yang tidak sederhana sebab apabila kompensasi dapat diberikan secara benar, maka karyawan akan dapat lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi (perusahaan). Sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan secara benar akan berakibat tidak menguntungkan bagi tercapainya sasaran – sasaran perusahaan yang telah direncanakan. Dengan pemberian kompensasi yang benar dan memadai, perputaran karyawan juga dapat diperkecil dan biaya pendidikan untuk karyawan baru dapat ditekan, sehingga pihak perusahaan dapat diuntungkan. Perusahaan selalu mengharapkan agar perilaku karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun perusahaan didalam mengarahkan perilaku karyawan tersebut. Pemberian berbagai jenis kompensasi merupakan salah satu motivasi yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawan yang apabila diarahkan akan membawa dampak positif bagi prestasi kerja.

Hal ini didukung oleh pendapat Malayu Hasibuan (2008 : 7) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik – baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka kinerja karyawan cenderung akan menurun.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009 : 28).

PT. Thamrin Brothers merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang dealer otomatis untuk kendaraan roda dua bermerk Yamaha. Mengembangkan bisnisnya dengan memperluas jaringan kerja yaitu membangun showroom di Jl. Letkol Iskandar No. 1928 – 1932, Ilir Barat I Palembang. PT Thamrin Brothers Yamaha berawal dari tahun 1972 hingga saat ini PT Thamrin Brothers sebagai Main Dealer Motor YAMAHA dengan wilayah pemasaran Sumatera Selatan dan Bengkulu, telah tumbuh dan berkembang pesat sebagai perusahaan Lokal yang dapat berkompetisi dengan perusahaan asing dan nasional lainnya.

Tumbuh kembang PT. Thamrin Brothers dibuktikan dengan pertumbuhan jumlah jaringan penjualan diberbagai kota di Sumatera Selatan dan Bengkulu. PT. Thamrin brothers telah membangun total 36 cabang diseluruh wilayah Sumatera Selatan dan Bengkulu.

Dengan dukungan fasilitas baik sarana dan prasarana Penjualan (Sales), Bengkel (Service), dan Suku Cadang (Spare Part) atau yang disebut 3S. Berbagai infrastruktur telah disiapkan untuk memberikan kemudahan bagi pengguna Sepeda Motor Yamaha. dalam proses kegiatannya juga sama dengan perusahaan atau dealer

lain yang memerlukan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada bagian sales Dealer Yamaha PT. Thamrin Brothers Motor tersebut.

Karyawan *sales* pada Dealer Yamaha PT. Thamrin Brothers Motor menjalankan pekerjaan mereka berdasarkan pencapaian target yang telah ditentukan oleh pihak dealer, oleh karena itu para *sales* benar – benar dituntut untuk bekerja keras guna untuk memenuhi tujuan dealer. Disamping itu dengan banyaknya dealer Yamaha di Kota maupun kabupaten, tentunya persaingan antar sales dealer Yamaha tersebut semakin berat untuk mendapatkan konsumen. Saat ini Dealer Yamaha PT. Thamrin Brothers Motor dihadapkan pada permasalahan yaitu kinerja yang kurang bagus dari para karyawan sales dealer.

Pernyataan tersebut bisa dilihat dari data penjualan dari awal tahun 2018 yang semakin menurun tiap bulannya.

Tabel 1.1

Penjualan Dealer Yamaha PT. Thamrin Brothers Motor 2018

No	Tahun 2018	Jumlah penjualan
1	Januari	188 unit
2	Februari	185 unit
3	Maret	170 unit
4	April	163 unit
5	Mei	159 unit
6	Juni	156 unit

Sumber : PT. Thamrin Brothers Palembang, 2018

Penjualan dari Dealer Yamaha PT. Thamrin Brothers Motor yang menurun setiap bulannya, menunjukkan adanya kinerja yang kurang dari karyawan *sales*, karena jika dibandingkan dengan dealer lain terlihat berbeda karena rata – rata penjualan dealer lain mampu mencapai 200 unit perbulan.

Tujuan kinerja keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk mencapai sesuatu, standar kinerja suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, motif kinerja mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, alat atau sarana yang dipergunakan untuk membantu faktor penunjang untuk pencapaian tujuan tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat diselesaikan sebagaimana mestinya, dan peluang kinerja pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

Beberapa karyawan mengeluhkan kurang besarnya nilai yang diberikan kepada karyawan, *sales* dealer Yamaha PT. Thamrin Brothers Motor ditarget penjualan 5 unit motor perbulan dan akan mendapatkan bonus Rp. 25.000 permotor dan uang bensin Rp. 5.000 per absen, hal ini dirasa kurang bagi para karyawan *sales* dealer karena tidak sesuai dengan kerja keras karyawan, selain itu para sales juga membandingkan dengan dealer lain yang berani memberikan bonus lebih besar yaitu Rp. 50.000 untuk setiap penjualan dan Rp. 10.000 untuk uang bensin per absen, dengan proses kerja yang sama.

Selain itu karyawan *sales* Dealer Yamaha PT. Thamrin Brothers Motor juga mengeluhkan upah lembur yang tidak diberikan pada saat *event* promo tambahan yang dilaksanakan pada sore sampai malam hari yang seharusnya para *sales* tersebut sudah tidak menjalankan tugas mereka. Ketidaknyamanan para *sales* yang berpindah kerja ke dealer lain. Dalam kurun waktu 4 bulan terakhir mulai awal tahun 2017 tercatat 12 karyawan keluar dan 7 diantaranya berpindah kerja di dealer lain. Tentunya hal seperti

ini harus segera ditindak lanjuti oleh perusahaan karena jika permasalahan ini dibiarkan maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan sendiri. Hubungan antara karyawan *sales* dengan perusahaan sebaiknya segera diperbaiki.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan akan mampu meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Karyawan tentu saja mengharapkan imbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan oleh karyawan tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya berupa financial dan non financial. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara efektif untuk mempertahankan perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan atau dealer dan kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting bagi karyawan adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan. Karyawan *sales* Dealer Yamaha Motor PT. Thamrin Brothers menerima gaji perbulan sebesar Rp. 2.050.000 dan bonus bagi yang mendapatkan pada tanggal 25 setiap bulannya, dan karyawan juga mendapatkan tunjangan hari raya yaitu sebesar 1 kali gaji, tetapi hanya diberikan kepada karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Selain itu juga ada bonus selain dari penjualan unit motor yaitu upah lembur. Upah lembur diterima karyawan sebesar Rp. 15.000 dengan hadir pada saat *event* promo yang diadakan setiap bulannya, namun pada kenyataannya para karyawan yang hadir tidak mendapatkan upah lembur tersebut karena digantikan dengan konsumsi, tetapi bagi karyawan hal itu dirasakan tidak perlu

dan juga konsumsi yang diberikan tidak sebanding dengan upah lembur yang seharusnya diterima.

Disamping itu karyawan juga mendapatkan kesempatan untuk berkembang yaitu dengan mengikuti *training* yang difasilitasi oleh perusahaan. Semua karyawan bagian *sales* mempunyai adil dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kinerja yang bagus sangat diperlukan. PT. Thamrin Brothers memiliki 35 karyawan yang terdiri dari 4 karyawan coordinator sales, 6 sales counter, dan 25 sales lapangan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada saat ini tidak dapat dilepaskan dari perkembangan dunia kerja. Sejalan dengan kemajuan pengetahuan maka dunia kerja dituntut untuk mampu menyeimbangkan hal tersebut melalui upaya peningkatan mutu karyawan seperti pelatihan. Melalui proses pelatihan diharapkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan dapat menyelesaikan masalah kerja yang ada. Tidak dapat dipungkiri bahwa proses dan mutu dari pelatihan dapat mempengaruhi kualitas karyawan yang handal dan berdaya saing. Pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau suatu instansi untuk menyeimbangkan kebutuhan sumber daya perusahaan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga tercapai suatu tujuan dari perusahaan berdasarkan dari ilmu yang berkembang dan kemajuan teknologi yang ada saat ini.

Menurut Wibowo (2016 : 370) Pelatihan (Training) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Berdasarkan dengan definisi pelatihan diatas, keikutsertaan karyawan dalam pelatihan tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dalam hal mendapatkan pengetahuan dan kecakapan yang lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan. Tujuan utama dari pelaksanaan pelatihan tersebut adalah diharapkan karyawan dapat memberikan

kontribusi yang lebih baik, tidak hanya pada proses pengembangan kemampuan pribadi tetapi diharapkan pula dapat berkontribusi terhadap kinerja perusahaan melalui program yang telah diadakan.

Rendahnya jumlah pelatihan membuat karyawan tidak berkembang dan tidak optimal dalam menjalankan tugasnya. Diketahui bahwa tidak semua karyawan mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Thamrin Brothers. Rendahnya pengetahuan karyawan terlihat dari kurangnya penguasaan karyawan. Disatu sisi program pelatihan karyawan yang memerlukan biaya dan waktu, akan tetapi disisi lain pelatihan tersebut membuat karyawan semakin menguasai bidangnya.

Pada PT. Thamrin Brothers Palembang, pelatihan untuk bidang – bidang pekerjaan dikantor maupun dilapangan belum terlaksana secara rutin bagi karyawan lama ataupun karyawan baru. Pelaksanaan pelatihan pada perusahaan hanya dilaksanakan apabila terdapat undangan dari instansi lain untuk mengikuti pelatihan bagi karyawan. Pelatihan yang diikuti perusahaan ada yang berupa pelatihan yang berbayar dan ada juga pelatihan yang tanpa biaya atau gratis. Akan tetapi pelatihan yang sering diikuti oleh karyawan yaitu pelatihan tanpa biaya atau gratis. Karena perusahaan hanya mengirim karyawan dalam pelatihan berbayar itu, saat pelatihan yang akan diikuti benar – benar penting saja. Dengan demikian mengirim karyawan dalam pelatihan yang gratis tentu membuat kurangnya pengetahuan dalam memahami materi yang disampaikan pada saat mengikuti proses pelatihan, dikarenakan materi yang disampaikan terkadang tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan, sehingga masih ada karyawan yang telah mengikuti pelatihan tetapi masih belum bisa menerapkan ilmunya dalam bidang pekerjaannya. Hal ini membuat terhambatnya suatu pekerjaan dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pelatihan dilakukan untuk karyawan baik penjualan atau biasanya dikenal dengan sebutan sales marketing. Peran karyawan dalam melakukan penjualan sangatlah penting karena karyawanlah yang dituntut untuk menguasai segmen pasar dengan tingkat keseriusan yang tinggi. Menguasai pangsa pasar serta menggarapnya secara cerdas adalah modal utama yang harus dimiliki sales dalam meningkatkan penjualan. Karena penjualan itu sendiri haruslah terdiri dari tingkat kesanggupan, keberanian, kekuatan, kemampuan, serta kemauan yang tinggi untuk mencapai kesuksesan nantinya.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan, memberikan materi – materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja. Metode yang digunakan dalam metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok dan koefisiensi, kualifikasi peserta karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan, kualifikasi pelatih mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang”.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara bersama – sama pada PT. Thamrin Brothers Palembang ?
2. Adakah pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Thamrin Brothers Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara bersama - sama pada PT. Thamrin Brothers Palembang.
2. Untuk mengetahui Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Thamrin Brothers Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan menjadi bahan masukan dan sumber informasi bagi peneliti

2. Manfaat bagi Universitas Muhammadiyah Palembang

Memberikan suatu pelajaran untuk mahasiswa dan mahasiswi agar diperoleh mahasiswa dan mahasiswi yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- T. Hani Handoko 2009, *Manajemen. Buku 1. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh*, Penerbit BPFE-YOGYAKARTA.
- Departemen Pend. Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Wibowo, 2007 *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada.
- Mathis, R.L & J.H Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Eko Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PUSTAKA BELAJAR.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga