

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA SURABAYA UTARA

Ervin Maratur Lumban Raja
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Ervinlumbanraja@gmail.com

Abstract

This Study aimed to test effect the independent variable (training and compensation) on employee performance at PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Population in this study is all employee PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara were 82 respondents were taken saturated sampling method. The data collection technique of questionnaire that distributed directly to respondents at PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Analysis data technique used multiple analysis regression. This study used reliability, validity test and classic assumption technique. These result indicate that independent variable (training and compensation) has significant positive effect on employee performance.

Keywords: Training, Compensation, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (pelatihan dan kompensasi) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Data diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 responden yang diambil dengan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner yang disebarkan langsung kepada responden dalam hal ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan teknik uji reliabilitas, validitas dan asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, seluruh perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang dan berhasil mencapai tujuan. Dalam proses tersebut, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang menunjukkan performa kerja terbaik. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, dalam perusahaan dibutuhkan suatu manajemen SDM, yang salah satu fungsinya adalah untuk mengelola SDM supaya memiliki kinerja tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengelolaan SDM dalam upaya peningkatan kinerja tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang

layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Dalam proses pengembangan organisasi, pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan. Pelatihan yang dimaksud disini merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi (Sikula, 1981).

Selain pelatihan kompensasi juga merupakan hal yang penting untuk dapat menciptakan etos kerja yang tinggi dan akhirnya mampu mengoptimalkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan dalam Mondiani, 2012).

Untuk itu, perusahaan perlu menerapkan manajemen kompensasi efektif, yang bertujuan untuk dapat memperoleh

SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian, dan meningkatkan efisiensi administrasi (Veithzal dalam Mondiani, 2012).

PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara merupakan salah satu wilayah usaha dari PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur yang melayani kota Surabaya bagian Utara. Dalam melaksanakan visi organisasi seperti yang telah disebutkan sebelumnya, PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara turut mengupayakan suatu program pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan secara terencana dan terorganisasi, agar terciptanya suatu SDM yang memiliki profesionalisme kerja dengan semangat pengabdian yang tinggi dan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, terdapat fenomena lapangan yang perlu menjadi perhatian dalam proses pelaksanaan, pembinaan, dan peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara, diantaranya adalah: penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya. Sebagai contoh, terdapat pegawai yang bekerja pada bagian administrasi dan kepegawaian, padahal ia memiliki latar belakang pendidikan atau disiplin ilmu yang tidak sesuai dengan bidang tersebut.

Ketidakteraturan penempatan pegawai ini dapat berdampak pada gejala penurunan kinerja pegawai. Selanjutnya, keterbatasan jumlah karyawan teknis dan fungsional yang menangani masalah teknis listrik, menyebabkan lambatnya penanganan keluhan atau pengaduan listrik masyarakat. Keluhan yang lambat ditangani dapat memberikan dampak terhadap citra kinerja PLN yang dinilai masih rendah di mata masyarakat.

Selain fenomena diatas, terdapat beberapa penelitian yang menghasilkan kesimpulan berbeda mengenai pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu, hasil penelitian Sultana et al (2012) yang dilakukan terhadap 360 responden karyawan Sektor Telekomunikasi di Pakistan menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Onyango et al (2014) yang dilakukan terhadap 56 responden karyawan kesehatan Siaya, Kenya, juga menyatakan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Yuliati dan Muhtadi (2009) yang dilakukan terhadap 49 responden karyawan Politeknik Pratama Mulia, Surakarta, yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan di atas menunjukkan suatu research gap terkait pelatihan dan kinerja.

Sedangkan research gap terkait kompensasi dan kinerja adalah sebagai berikut: penelitian Mondiani (2012) yang dilakukan pada 95 responden karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, hasil penelitian Malonda et al (2014) terhadap 90 responden karyawan PT. BANK SULUT (PERSERO) TBK menyatakan kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Rizal et al (2014) terhadap 126 responden karyawan Manajemen Pendapatan Daerah di Kendari yang menyimpulkan bahwa kompensasi kurang berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu terdapat fenomena mengenai kompensasi yang mengatakan bahwa gaji yang diterima oleh para karyawan PLN memang lebih dari cukup, tetapi terdapat perbedaan gaji antara karyawan tetap dan tidak tetap (outsourcing) yang ternyata gajinya tidak ada 1/3 dari gaji karyawan tetap PLN golongan terendah, yaitu sekitar Rp1.000.000 bahkan ada yang kurang. Padahal pekerjaan dan kinerja mereka tidak kalah dengan karyawan tetap bahkan masa kerjanya ada yang 10 sampai 20 tahun serta mereka juga menjadi ujung tombak di lapangan. Dengan berbagai latar belakang masalah diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara”**

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan

Bernardian dan Russel dalam Cardoso (1999) pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2009:44).

Yuliati dan Muhtadi (2009) pelatihan ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja saat ini. Sementara pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan masa datang.

Dari beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki performa pekerja yang sifatnya terencana dan sistematis guna meningkatkan prestasi kerja untuk dapat membantu tercapainya tujuan organisasional.

Kompensasi

Henry Simamora (2004:442) mendefinisikan: “Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Menurut Sunyoto (2008) dalam Subheki (2012) istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Kompensasi merupakan konsep yang lebih luas. Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud, dan tujuan-tujuan yang diperoleh karyawan sebagai bentuk dari sebuah hubungan kepegawaian.

Dari beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pengganti kontribusi serta hubungan kepegawaian atas penggunaan tenaga kerjanya.

Kinerja

Elnaga dan Imran (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan penting bagi perusahaan untuk melakukan segala upaya dalam membantu mengurangi kinerja yang rendah. Menurut Mangkunegara (2005) dalam Mondiani (2012) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gomes (2003) kinerja karyawan merupakan catatan outcome dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama suatu periode waktu tertentu. Dari beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas dari seorang karyawan yang sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam suatu periode tertentu.

Dari teori-teori diatas dan tujuan yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H_1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.
- H_2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.
- H_3 : Pelatihan dan Kompensai bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang menekankan pada penentuan sebab akibat. Dalam penelitian ini peneliti memilih untuk menganalisis pengaruh variabel pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang di dapatkan dari penyebaran kuisisioner langsung pada karyawan.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara pada bagian Pelayanan dan Jaringan yang meliputi administrasi, perencanaan, konstruksi, ahli, jaringan, dan tranel yang berjumlah 82 orang karyawan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan dan kompensasi sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Sebelum analisis Regresi Linier Berganda dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan tujuan mengetahui apakah item pernyataan dari tiap variabel valid dan reliabel, lalu dilakukan analisis deskriptif dengan tujuan memudahkan pembaca untuk mengetahui data yang disajikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah indikator dinyatakan valid dan dapat mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS 18.

Tabel 1
Item Correlation
Variabel Pelatihan

Item Pelatihan	Corrected Item-Total Correlation	R-tabel	Keterangan
X1.1.1	.398	0,2058	Valid
X1.1.2	.643		Valid
X1.1.3	.590		Valid
X1.2.1	.394		Valid
X1.2.2	.317		Valid
X1.3.1	.570		Valid
X1.3.2	.579		Valid
X1.3.3	.505		Valid
X1.4.1	.344		Valid
X1.4.2	.420		Valid
X1.4.3	.357		Valid

Tabel 2
Item Correlation
Variabel Kompensasi

Item Kompensasi	Corrected Item-Total Correlation	R-tabel	Keterangan
X2.1.1	.616	0,2058	Valid
X2.1.2	.563		Valid
X2.1.3	.474		Valid
X2.2.1	.560		Valid
X2.2.2	.507		Valid
X2.2.3	.444		Valid
X2.3.1	.620		Valid
X2.3.2	.441		Valid
X2.4.1	.543		Valid

Tabel 3
Item Correlation
Variabel Kinerja

Item Kinerja	Corrected Item-Total Correlation	R-tabel	Keterangan
Y1.1	.465	0,2058	Valid
Y2.1	.653		Valid
Y3.1	.346		Valid
Y4.1	.327		Valid
Y5.1	.526		Valid
Y6.1	.519		Valid
Y7.1	.737		Valid
Y8.1	.423		Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa corrected item total dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2058 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Nunnally dalam Ghozali, 2011). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa (>70)	Keterangan
Pelatihan	0,803	Reliabel
Kompensasi	0,826	Reliabel
Kinerja	0,776	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya di atas 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum peneliti melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari pengujian normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas.

Hasil uji normalitas yang menggunakan grafik normal probability plot dan uji kolmogorov-smirnov (K-S), diperoleh analisis grafik yang menunjukkan pola distribusi normal, hal tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 5
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94317275
Most Extrem Differences	Absolute	.058
	Positive	.040
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.470
Asymp. Sig. (2-tailed)		.980

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal. Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel di atas menunjukkan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,470 dan signifikansi pada 0,980, karena pada penelitian ini menggunakan 1-tailed maka nilai signifikansi akan dibagi dua terlebih dahulu (Holipah, 2011:55). Sehingga didapat

nilai signifikansi 0,49 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,866	1,154
	X2	,866	1,154

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Tabel 7
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.136	4.687		3.443	.001		
TotalX1	.212	.106	.250	2.013	.048	.866	1.154
TotalX2	.194	.095	.253	2.041	.046	.866	1.154

a. Dependent Variable: TotalY

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara kedua variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai Uji F pada tabel 8 memiliki variabel pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 8 Hasil Uji Statistik

Uji t				
Variab	B	T	Sig.	Keterangan
Consta	16,136	3,443	,001	
Total	,212	2,013	,048	Berpengaruh
Total	,194	2,041	,046	Berpengaruh
Uji F			,003	Berpengaruh
Adjusted R ²				,146

$$Y = 16,136 + 0.212 X_1 + 0,194 X_2 + e$$

Nilai t hitung untuk variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar 2,013 > t tabel 1,669 serta didukung dengan nilai signifikansi 0,048 yang lebih kecil dari 0,05 (5%), sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai t hitung untuk variabel kompensasi (X_2) adalah sebesar 2,041 > t tabel 1,669 serta didukung dengan nilai signifikansi 0,046 yang lebih kecil dari 0,05 (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung 6,474 > dari nilai F tabel yakni 3.15, serta nilai signifikansi pada tabel di atas 0,003 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,146 = 14,6%. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan, dan kompensasi dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 0,146 = 14,6%. Sedangkan sisanya 0,854 = 85,4% dijelaskan oleh variasi variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan skor frekuensi data variabel penelitian dapat diketahui variabel pelatihan dinilai sangat baik oleh karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata variabel sebesar 4,04. Kondisi ini memperlihatkan bahwa serangkaian diklat yang terdiri dari diklat seleksi pegawai, diklat profesi, diklat penjenjangan, diklat penunjang dan diklat pembekalan masa purnabakti sudah berhasil diterapkan dengan baik oleh karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

Variabel pelatihan terdiri dari 4 indikator yaitu materi pelatihan, trainer/pelatih, metode pelatihan, dan peserta pelatihan. Diantara indikator-indikator tersebut materi pelatihan mendapatkan skor tertinggi yaitu dengan skor rata-rata 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa materi yang diajarkan kepada peserta diklat sudah sesuai dengan kebutuhan peserta diklat sehingga dapat membantu para peserta dalam menyelesaikan tugasnya selama di perusahaan. Sedangkan responden memberikan skor terendah pada indikator metode pelatihan dengan skor rata-rata 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang diberikan kepada peserta diklat kurang sesuai dengan karakteristik peserta.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada nilai signifikansi uji T yang kurang dari 0,05 (0,048 < 0,05). Sehingga program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan,

karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya.

Hasil analisis diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2008), Amir Elnaga dan Imran (2013), Sultana, et al (2012), Rida Athar dan Maqbool Shah (2015), James Waatta Onyago dan Daniel M. Wanyoike PhD (2014), dan Thaeif (2015) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan skor frekuensi data variabel penelitian dapat diketahui variabel kompensasi dinilai sangat baik oleh karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata variabel sebesar 3,93.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin puas karyawan dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, semakin tinggi pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya semakin tidak baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun

Skor tinggi yang responden berikan pada variabel kompensasi ini menggambarkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan sudah sesuai dengan harapan serta waktu pemberian kompensasi yang tepat pada waktunya. Variabel kompensasi pada penelitian ini terdiri dari indikator gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Berdasarkan rata-rata skor masing-masing indikator, dapat disimpulkan bahwa gaji dan tunjangan merupakan indikator yang lebih mampu memotivasi karyawan karena rata-rata skor nya yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator insentif dan fasilitas.

Kelayakan dan keadilan dalam pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Apabila diatur dengan cara yang benar, kompensasi akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai, memperoleh, mempertahankan, dan memelihara karyawan dengan baik. Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan, diantaranya untuk memastikan penghidupan karyawan dan keluarganya, meningkatkan performa, meningkatkan kepercayaan diri karyawan, memperkuat hubungan kerja antara karyawan dan mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. Dalam sebuah organisasi sistem kompensasi harus benar-benar dirancang dengan efektif dan efisien.

Selain dalam aspek kelayakan dan keadilan, sistem yang berkaitan dengan kompensasi juga harus

dipertimbangkan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Sehingga, dengan motivasi mendapat kompensasi yang lebih tinggi karyawan terdorong meningkatkan kinerjanya.

Dengan penyediaan kompensasi yang layak, karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Kompensasi yang tidak memadai dapat mengurangi performa kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Bahkan berpotensi menjadi penyebab karyawan meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, sistem kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, menjaga potensi karyawan dan menjadi faktor yang dapat menarik perhatian calon karyawan yang memenuhi syarat untuk bergabung.

Hasil analisis diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mondiani (2012), Malonda et al. (2014), Lengkon et al. (2015), dan Thaeif (2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari uji hipotesis simultan, didapat nilai F hitung $6,474 >$ dari nilai F tabel yakni 3,15 serta nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kemudian dapat dilihat melalui uji R yang diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,146= 14,6%. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 0,146= 14,6%.

Dari nilai-nilai yang diperoleh tersebut, maka dapat disimpulkan penelitian ini memberikan hasil bahwa pelatihan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Semua variabel independen telah mempengaruhi dengan arah positif. Temuan-temuan studi ini dapat membantu PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara dalam pengelolaan manajemen sumber daya, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, dan kompensasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, maka kinerja karyawan akan semakin baik

2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik.
3. Pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara sebesar 14,6%. Sehingga dapat diketahui sebesar 85,4% dijelaskan oleh variabel bebas yang lain

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Athar, Ridha dan Faiza Maqbool Shah. 2015. *Impact of Training on Employee Performance* (Banking Sector Karachi). *IOSR Journal of Business and Management* (IOSR-JBM). Vol 17, Issue 11, 2013: Pp. 58-67
- Elnaga, Amir dan Amen Imran. 2013. *The Effect of Training on Employee Performance. European Journal of Business and Management*. Vol.5, No.4: Pp. 137-147
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 1999: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Andi Offset.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Lengkong, Gery., Altje Tumbel, dan Paulina Van Rate. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. *Jurnal EMBA* 11 Vol.3 No.3 Sept. 2015: Pp.11-19
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”. *Tesis(Online)*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Utara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Mondiani, T. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. I No. 1. 2012: Pp. 46-54
- Malonda, Wibie Ch., Christoffel Kojo, dan Jantje L. Sepang. 2014. *Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut (PERSERO) TBK*. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.2 Juni 2014: Pp. 1460-1470
- Onyago, James Watta dan Daniel M Wanyoike. 2014. *Effects Of Training On Employee Performance: A Survey Of Health Workers In Siaya County*,

- Kenya. *European Journal of Material Sciences* Vol.1, No.1: Pp.11-15
- Puguh, Suharso. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Rizal, Muhamad., M Syafiie Idrus, Djumahir, dan Rahayu Mintarti. 2014. *Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)*.www.ijbmi.org , Vol.3 Issue 2 February 2014 : Pp.64-79
- Santosa, Purbayu Budi, dan Ashari, 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1,Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sultana, Afhsan., Sobia Irum, Kamran Ahmed, Nasir Mehmod. 2012. *Impact Of Training On Employee Performance: A Study Of Telecommunication Sector In Pakistan. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* October 2012 Vol .4, No.6, 2012: Pp. 646-661
- Sofyandi, Herman 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta. Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2008.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Thaief, Ilham., Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi'i Idrus, 2015. *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*. Vol. 7, No. 11; 2015. Pp. 23-33
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Garfindo Persada
- Yuliati, Sri dan Burhan Ibnu Muftadi. 2009. *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pratama Mulia Surakarta*. Politeknika Sains Vol. VIII No.2: Pp. 20-31