

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI TVRI STASIUN SULUT

THE INFLUENCE OF THE TRAINING AND COMPENSATION ON TVRI STATION SULUT EMPLOYEE PERFORMANCE.

Oleh:

Biily Christovel Poluakan¹

Willem Tumbuan²

Irvan Trang³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail : ¹christovelbilly@gmail.com

²wjf_alfa@gmail.com

³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, Secara parsial Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai tapi tidak ada pengaruh negative. Saran bagi TVRI Stasiun Sulut sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan pelatihan dan kompensasi agar pegawai TVRI Stasiun Sulut memiliki Prestasi kerja tiap tahunnya di bidangnya masing-masing.

Kata kunci: *pelatihan, kompensasi, prestasi kerja*

Abstract: *Human resources is central factors in an organization. Any form and its purpose, an organization established under the vision for the common good, and in the implementation of its mission is managed and administered by the human. Labor or employee is the most valuable resource in the organization. In the absence of a labor or a qualified employee impossible goals can be achieved with good. The purpose of this research is to know the influence of training and compensation together against the achievements of the work of the employees, the influence of training towards the employees, work achievement, and to know the influence of compensation against the achievements of the work of employees. This research using quantitative methods. The results showed that training, simultaneous Compensation effect significantly to Achievement of work, partially Training has a positive and significant influence against the work achievement, while partially compensating no effect significantly to achievement of work employees but no negative influence. Advice for Flammable Station TVRI should maintain and enhance training and compensation so that employees have a Flammable Station TVRI work achievement each year in their fields each.*

Keywords: *training, compensation, performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri daripada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Mangkunegara (2007: 83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Selain kompensasi pelatihan juga dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan. Adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin (Handoko, 2010:5).

Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja dan prestasi karyawan, sedangkan kinerja dan prestasi akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Menurut Hasibuan, (2010:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian kali ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai, dan Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA**Pengertian Manajemen**

Atik & Ratminto (2012:1) mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Handoko (1997: 8) menjelaskan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil makna bahwa manajemen mengandung arti optimalisasi sumber-sumber daya atau pengelolaan dan pengendalian. Sumber-sumber daya yang dioptimalkan, dikelola, dan dikendalikan tersebut meliputi sumber daya manusia dan sumber pendukung lainnya. Proses tersebut mencakup langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan dasar dari semua aktifitas manajemen, tapi bukanlah dasar dari semua aktivitas bisnis. Dasar manajemen selalu sama membuat orang-orang yang ada dalam bisnis mengerjakan sesuatu secara produktif, sehingga bisnis menguntungkan dan karyawan berhasil (Torrington, et. al, 2014:5). Pada hakekatnya manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan karyawan sebagai sumber utama dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan cara yang paling efektif untuk mencapai suatu sasaran organisasi tersebut baik sasaran jangka pendek atau jangka panjang.

Pelatihan

Menurut Marihot (2007), pelatihan didefinisikan sebagai suatu upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) pegawai. Oleh karena itu, pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi. Menurut Handoko, (2008) "Karyawan-karyawan baru biasanya telah memiliki pendidikan dan pelatihan dasar yang diperlukan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang di peroleh dari organisasi lain yang telah memberikan pada mereka suatu tingkat pelatihan kemampuan dan kecakapan tertentu. Meskipun program orientasi serta latihan dan pengembangan memakan waktu dan dana, hampir semua organisasi melakukannya, dan menyebut biaya-biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam sumberdaya manusia.

Kompensasi

Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menurut Handoko (2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun. Kompensasi menurut Handoko (2011:156) mempunyai beberapa tujuan antara lain memperoleh personalia yang *qualified*, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan yang legal.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal* (Sutrisno, 2009:165), Sedangkan menurut Hasibuan (2010) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan waktu. Menurut Hasibuan (2000:86) Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

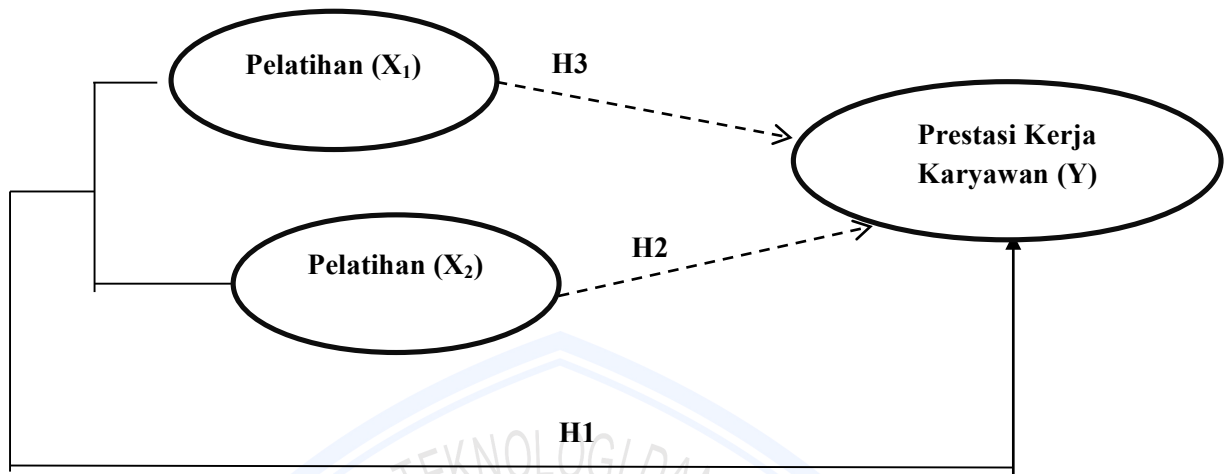
Penelitian Terdahulu

Utama dan Supriyadi (2016) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Siagian dan Khuzaini (2015) Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian secara uji kelayakan model mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Suyanto (2017) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Kantor Cabang Banjarmasin. Hasil pengujian membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Jadi kesimpulan dari beberapa penelitian di atas menyatakan kalau ada hubungan yang signifikan antar variabel pelatihan dan kinerja atau prestasi kerja karyawan begitu juga ada hubungan signifikan antara variabel kompensasi dan kinerja atau prestasi kerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Olahan Kerangka Teori 2017

Hipotesis Penelitian:

- H1. Pelatihan dan Kompensasi diduga secara bersama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada TVRI Stasiun Sulut
- H2. Pelatihan diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada TVRI Stasiun Sulut
- H3. Kompensasi diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai TVRI Stasiun Sulut

Data dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13). Sumber data terbagi menjadi 2 bagian yaitu: data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh dari peneliti secara langsung. Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui angket atau data hasil wawancara dengan narasumber. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan, laporan pemerintah dan lain sebagainya (Suryani & Hendryadi, 2015:157).

Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Perpustakaan
Untuk melengkapi data, penulis melakukan penelitian ke perpustakaan yaitu melalui membaca buku-buku yang membahas penelitian ini dan juga mencari beberapa artikel atau jurnal lewat internet yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan
 - a) Observasi
Penulis melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek yang diteliti agar mendapat hasil yang kongkrit dan benar.
 - b) Kuisisioner/Angket (Daftar Pertanyaan)
Kuisisioner/angket digunakan untuk mendapatkan data yang relevan yang sesuai dengan tujuan penelitian melalui daftar pertanyaan yang sudah disiapkan.
 - c) Wawancara
Wawancara merupakan percakapan yang terjadi antara narasumber dengan pewawancara. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Gambaran Objek Penelitian**

Televisi Republik Indonesia adalah stasiun televisi pertama di Indonesia yang mengudara pada tanggal 24 Agustus 1962. Siaran perdananya menayangkan Upacara Peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia ke-17 dari Istana Negara Jakarta.

Pada tahun 1961, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk memasukkan proyek media massa televisi ke dalam proyek pembangunan Asian Games IV di bawah koordinasi urusan proyek Asian Games ke IV. Kemudian pada tanggal 25 Juli 1961, menteri penerangan mengeluarkan SK Menpen No. 20/SK/M/1961 tentang pembentukan panitia persiapan televisi (P2T). Pada 23 Oktober 1961.

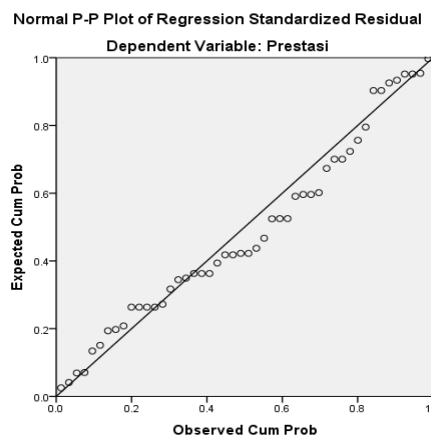
Memasuki era Demokrasi Pancasila pada tahun 1974, TVRI telah berubah menjadi salah satu bagian dari organisasi dan tata kerja Departemen Penerangan dengan status sebagai Direktorat yang bertanggungjawab Direktur Jenderal Radio, Televisi, dan Film. Dalam era Reformasi terbitlah Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 Tahun 2000 yang menetapkan status TVRI menjadi Perusahaan Jawatan di bawah pembinaan Departemen Keuangan. Kemudian melalui Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2002 TVRI berubah statusnya menjadi PT. TVRI (Persero) di bawah pembinaan Kantor Menteri Negara BUMN.

Tabel 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Var.	Indik.	Kor. (r)			Alpha Cornbach	Koef. Status
		R	Sig.	Status		
Pelatihan (X1)	X1.1	0,536	0,000	Valid	0,769	Reliabel
	X1.2	0,443	0,002	Valid		
	X1.3	0,811	0,000	Valid		
	X1.4	0,807	0,000	Valid		
	X1.5	0,911	0,000	Valid		
Kompensasi (X2)	X2.1	0,839	0,000	Valid	0,660	Reliabel
	X2.2	0,776	0,000	Valid		
	X2.3	0,534	0,000	Valid		
	X2.4	0,657	0,000	Valid		
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,639	0,000	Valid	0,724	Reliabel
	Y.2	0,579	0,000	Valid		
	Y.3	0,678	0,000	Valid		
	Y.4	0,812	0,000	Valid		
	Y.5	0,827	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olahan data (2018)

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olahan Data (2018)

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

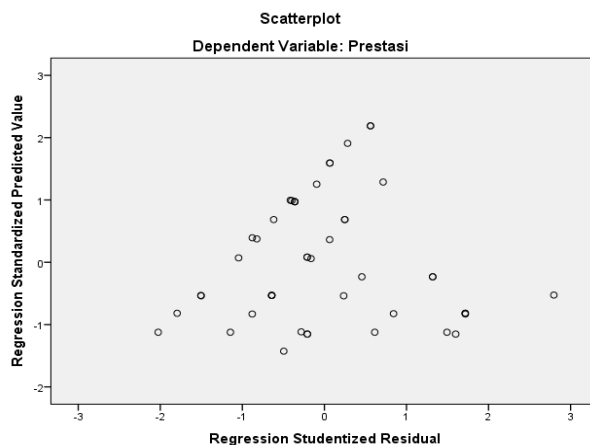
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.188	.189		6.273	.000		
1 Pelatihan	.728	.077	.893	9.419	.000	.450	2.224
Kompensasi	.012	.074	.015	.156	.876	.450	2.224

a. Dependent Variable: Prestasi
 Sumber: Hasil Olahan Data (2018)

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 2,224 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini.

Artinya bahwa antara variabel bebas Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan data (2018)

Dasar analisa uji heteroskedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Prestasi Kerja (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.188	.189		6.273	.000		
1 Pelatihan	.728	.077	.893	9.419	.000	.450	2.224
Kompensasi	.012	.074	.015	.156	.876	.450	2.224

b. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Hasil Olahan data (2018)

Persamaan regresi adalah sebagai berikut

$$Y' = 1,188 + 0,728X_1 + 0,012X_2$$

Persamaan linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,188. Artinya jika variabel Prestasi Kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) bernilai nol maka besarnya rata-rata Prestasi Kerja akan bernilai 1,188.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 (Pelatihan) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pelatihan (X1) Prestasi Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.713 mengandung arti untuk setiap pertambahan Pelatihan (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.728.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 (Kompensasi) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi (X2) dengan Prestasi Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,105 mengandung arti untuk setiap Kompensasi (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,12.

Pedoman Interpretasi koefisien korelasi**Tabel 4. Pedoman Interpretasi koefisien korelasi**

No	Interval koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat lemah
2	0,200 – 0,399	Lemah
3	0,400 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2010:183)

Koefisien Korelasi**Tabel 5. Koefisien Korelasi**

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.810	.23520

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Hasil Olahan Data (2017)

Berdasarkan output tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independent dan dependent sebesar 0,904. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja adalah searah, dimana semakin besar kedua variabel independent maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel dependent. Nilai 0,904, menunjukan korelasi yang terjadi antara variabel independent (Pelatihan dan Kompensasi) dengan variabel dependent (Prestasi Kerja) berada dalam kategori hubungan yang kuat (0,80 – 1,00).

Koefisien Determinasi**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.904 ^a	.818	.810	.23520	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Hasil Olahan Data (2018)

Dari hasil output spss tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,818 atau 81,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Pelatihan dan Kompensasi) memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja sebesar 81,8%, sementara sisanya 18,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Simultan**Tabel 7. Uji Hipotesis Simultan**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.187	2	5.594	101.120	.000 ^b
	Residual	2.489	45	.055		
	Total	13.677	47			

a. Dependent Variable: Prestasi

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber: Hasil Olahan Data (2018)

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 101.120 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Uji Hipotesis Parsial**Tabel 8. Uji Hipotesis Parsial**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.188	.189		6.273	.000		
	Pelatihan	.728	.077	.893	9.419	.000	.450	2.224
	Kompensasi	.012	.074	.015	.156	.876	.450	2.224

c. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Hasil Olahan Data (2018)

Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n - k - 1$ ($48 - 2 - 1 = 45$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,0141.

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent adalah sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan, $t_{hitung} = 9,419 > t_{tabel} = 2,014$ dari signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja diterima atau terbukti.
2. Variabel Kompensasi, $t_{hitung} = 0,156 < t_{tabel} = 2,014$ dari signifikansi $p\text{-value} = 0,876 > 0,05$, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh negatif tapi tidak signifikan Kompensasi

terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja dibantah atau tidak terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan output tersebut dapat disimpulkan Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dan untuk hipotesis H_1 diterima, yang menyatakan Pelatihan dan Kompensasi diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulut.

Pegawai TVRI Stasiun Sulut akan lebih baik lagi dalam pekerjaannya jika instansi lebih memfokuskan pada pelatihan karena dengan banyaknya pelatihan yang diberikan kepada pegawai akan memberikan dampak yang baik pada TVRI Stasiun Sulut. Kemudian kompensasi belum dapat diberikan dengan baik karena sistem kompensasi yang tidak efisien sehingga mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai. Dalam penelitian sebelumnya tidak ada yang meneliti tentang pengaruh pelatihan, dan kompensasi terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimana setiap indikator memiliki nilai di atas 0,2845 karena pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,2845, untuk $df = 48 - 2 = 46$. Pelatihan bagi pegawai sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan.

Dengan adanya pelatihan diharapkan pegawai TVRI Stasiun Sulut akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Sumber daya manusia yang memiliki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan, belum tentu memiliki keahlian yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini disebabkan karena seringkali seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena keahliannya, melainkan disebabkan oleh tersedianya formasi. Oleh sebab itu pegawai perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dengan demikian tidak ada pengaruh negatif tapi tidak signifikan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Sehingga dalam rumusan masalah terjawab karena Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai, dan tujuan penelitian terpenuhi. Hal ini dikarenakan kebanyakan responden lebih memilih menjawab netral dalam indikator insentif dan fasilitas kantor. TVRI Stasiun Sulut lebih membutuhkan dan memberikan kesempatan pelatihan pada pegawai dan untuk kompensasi belum mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai karena harus lebih memfokuskan pada peningkatan dan pemberian pelatihan pada pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelatihan (X_1), dan Kompensasi (X_2) sangat kuat dan positif, yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (r). Nilai ini memberikan arti bahwa variabel Pelatihan dan Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulut.
2. Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada TVRI Stasiun Sulut.
3. Kompensasi memberikan pengaruh positive tapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai TVRI Stasiun Sulut.
4. Diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan Pelatihan dan Kompensasi akan memengaruhi Prestasi Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulut

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan kinerja koperasi adalah sebagai berikut:

1. TVRI Stasiun Sulut hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan pelatihan dan kompensasi agar pegawai TVRI Stasiun Sulut memiliki Prestasi kerja tiap tahunnya di bidangnya masing-masing.
2. Kepada Pegawai TVRI Stasiun Sulut, hendaknya hasil pelatihan yang didapat diharapkan mampu meningkatkan Prestasi Kerja tiap tahunnya karena jika prestasi kerja pegawai baik maka kinerja instansi juga akan meningkat.
3. Kepala Stasiun TVRI Stasiun Sulut diharapkan dapat lebih memperhatikan gaji atau imbalan yang diberikan kepada pegawainya agar diantara karyawan dan atasan dapat terjalin sistem kerja yang baik.
4. Secara umum TVRI Stasiun Sulut harus memperhatikan faktor Pelatihan dan Kompensasi karena berdasarkan hasil penelitian ini, sangat memengaruhi Prestasi Kerja pegawai dalam hal ini pegawai TVRI Stasiun Sulut.

DAFTAR PUSTAKA

- Atik, dan Ratminto. 2012. *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- _____. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- _____. 2011. *Manajemen, Edisi Kedu*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen, Edisi Kedua* BPFE, Yogyakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Kedua BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marihot, T. E. 2007 *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Grasindo, Jakarta.
- Siagian, S. S. I. dan Khuzaini. 2015. Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 5, Mei 2015* <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/1434/1389>, diakses pada tanggal 28 september 2018
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Suyanto, 2017. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Kantor Cabang Banjarmasin. *Jurnal STIE panca setia*. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb/article/view/.../43> Diakses Pada tanggal 28 september 2017.
- Torrington, D., L. Hall., S. Taylor dan C . Atkinson. 2014. *Human Resource Management*. L.E.G.O. S.p.A, Itali.

- Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>
- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>
- Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani.(2018) "Independence, Size and Performance of the Board: An Emerging Market Research." *Corporate Ownership & Control*, Volume 15, Issue 2, Winter 2018. <http://doi.org/10.22495/cocv15i2c1p6>
- Utama, R. F. R. dan Suprihhadi H. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya Vol.5 No. 9* <http://repository.stiesia.ac.id/1295/1/> Diakses pada tanggal 28 september 2017

