



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PUSAT PT. INDONESIA COMNETS PLUS

Maulkre Her Susilo¹ dan Asmaul Husna²

^{1,2} Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta

¹ maulkrehersusilo@gmail.com, ² asmaulhusna7799@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah Kompensasi. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompensasi yang tidak baik akan menghambat pencapaian target dan berpotensi menimbulkan konflik diantara pegawai dan mengancam kelangsungan bisnis. **Tujuan penelitian :** Studi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT Indonesia Comnets Plus. **Kebaruan :** Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menggunakan sampel karyawan PT Indonesia Comnets Plus Divisi Enterprise & Wholesales Solution yang berlokasi di Kantor Pusat. **Metode penelitian :** Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear sederhana. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 25 responden yang merupakan pegawai di divisi tersebut. **Hasil :** Pada analisis diperoleh bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan $Y = 16,081 + 0,205X$, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi sebesar 41,8% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. **Kesimpulan :** Terdapat hubungan yang bisa dikatakan kuat antara kompensasi dengan suatu kinerja karyawan, serta terdapat adanya pengaruh yang cukup memiliki signifikansi antara kompensasi terhadap suatu kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kompensasi yang baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus Divisi Enterprise & Wholesales Solution. perusahaan disarankan secara lugas untuk meningkatkan pemberian kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan guna mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Pengelolaan SDM

ABSTRACT

Background : Performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Of the several factors that influence performance, One of these is compensation. Compensation is a reward or remuneration given by a company to its employees for their contributions of energy and thought to the company's progress and to achieve its stated goals. Poor compensation will hinder the achievement of targets, potentially leading to conflict among employees and threatening business continuity. **Research objectives :** This study was conducted to determine the effect of compensation on employee performance at PT Indonesia Comnets Plus. **Novelty :** This study offers novelty by using a sample of employees of PT Indonesia Comnets Plus Enterprise & Wholesales Solution Division located at the Head Office. **Research methodology :** This study used a quantitative method with a simple linear regression approach. Data were obtained through a questionnaire distributed to 25 respondents who were employees in the division. **Findings :** The analysis found that compensation has a positive and significant impact on employee performance. The higher the compensation received, the higher the employee's performance. Based on the regression analysis, the equation $Y = 16.081 + 0.205X$ was obtained, indicating that compensation contributed 41.8% to employee performance, while the remainder was influenced by other factors not examined. **Conclusion:** There is a strong relationship between compensation and employee performance, and there is a significant influence between compensation and employee performance. Increasing compensation will further improve employee performance at PT Indonesia Comnets Plus, Enterprise & Wholesale Solution Division. The company is strongly advised to increase compensation in the form of salaries, incentives, and benefits to encourage improved employee performance.

Keyword : Compensation, Employee Performance, HR Management

PENDAHULUAN

PT Indonesia Comnets Plus atau PLN ICON+ didirikan pada tanggal 3 Oktober 2000, PT Indonesia Comnets Plus (PLN ICON+) berfokus pada penyediaan jaringan, jasa dan konten telekomunikasi, khusus untuk mendukung teknologi dan sistem informasi PT PLN (Persero) dan publik. Untuk itu Perseroan mengadakan berbagai layanan unggulan seperti *Clear Channel*, *Multi Protocol Label Switching* (MPLS), akses *internet broadband*, *Voice over Internet Protocol* (VoIP) dan aplikasi perbankan. Sebagai anak perusahaan yang dimiliki sepenuhnya oleh PLN, pada awalnya PLN ICON+ berfokus untuk melayani kebutuhan PLN akan jaringan telekomunikasi. Seiring dengan kebutuhan industri pada jaringan telekomunikasi dengan tingkat *availability* dan *reability* yang konsisten, Perseroan melihat peluang baru untuk mengembangkan usahanya yaitu dengan mengkomersialkan kelebihan kapasitas jaringan telekomunikasi ketenagalistrikan serat optik milik PLN di Jawa dan Bali. PT Indonesia Comnets Plus memiliki sasaran visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Terlepas dari *value* yang dihasilkan oleh perusahaan, untuk terus tetap memberikan penyemangat bagi pegawainya, untuk mencapai sasarannya, PT Indonesia Comnets Plus

menerapkan berbagai jenis kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan PT Indonesia Comnets Plus untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan PT Indonesia Comnets Plus kepada pegawainya. Serta cara untuk meningkatkan kualitas pegawai untuk pertumbuhan kantor. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Dengan kompensasi yang baik maka kantor PT Indonesia Comnets Plus akan mendorong dan memotivasi pegawainya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Pada penelitian ini dilakukan pada Divisi Enterprise & Wholesales Solution dimana jumlah pegawai di dalamnya terdapat 25 sampel yang terdiri dari 20 orang perempuan dan 5 orang laki-laki. Divisi tersebut memiliki fungsi dan tugas utamanya adalah Pelayanan Pelanggan, dimana dalam segi pelayanan pelanggan lebih diutamakan untuk karyawan dengan jenis kelamin perempuan. Dari aktivitas dan jenis pegawai dapat diketahui bahwa kebutuhan sosial para pegawai perempuan menjadi terlihat menonjol, sehingga kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya menjadi mutlak adanya. Sehingga penulis merasa tertarik melakukan penelitian yang berkaitan hal tersebut dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Indonesia COMNETS Plus”** dengan suatu studi kasus pada Divisi Enterprise & Wholesales Solution tersebut.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Menurut Laksmi (2018) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Handoko (2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk-bentuk kesempatan berkarir. Dari beberapa definisi tersebut diatas, menggambarkan bahwa kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi/perusahaan.

Kinerja

Kinerja, menurut Mangkunegara, AA Anwar P. (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi karena berkembang atau tidaknya sebuah organisasi di tentukan pada kinerja atau produktivitas karyawannya. Menurut Widodo (2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Dari beberapa definisi tersebut diatas, menggambarkan bahwa kinerja adalah hasil atau suatu proses kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi/perusahaan dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi/perusahaan tersebut sebagaimana yang telah di tetapkan oleh organisasi/perusahaan itu sendiri.

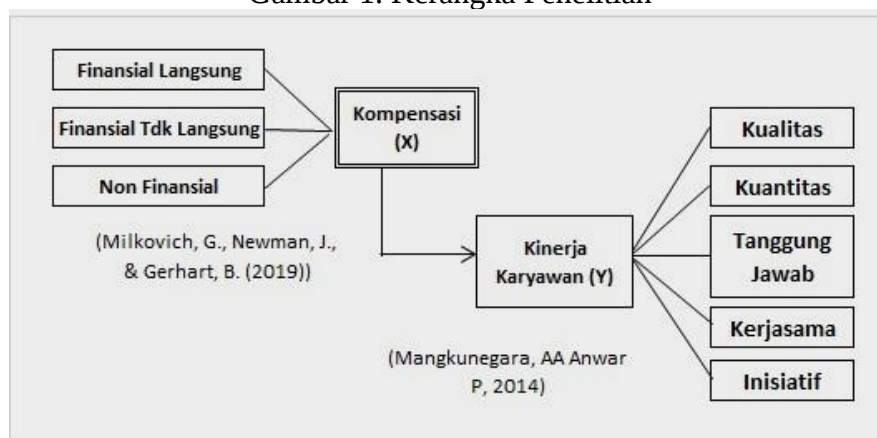
Korelasi Antara Kompensasi dan Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya menghasilkan kesimpulan adanya korelasi diantara kedua variabel Kompensasi dan Kinerja. Yang pertama, penelitian yang dilakukan oleh Entin Rostiana dan Iis Iskandar (2020) memanfaatkan dua variabel *independent* dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta.” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi terhadap kinerja karyawan. serta terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Yang kedua, penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati (2020) memanfaatkan tiga variabel *independent* dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata.” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel Kompetensi terhadap kinerja karyawan, kemudian terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel Kompensasi terhadap kinerja, serta terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah model konseptual teori yang berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi (Sugiyono 2018:47). Kerangka penelitian ini diambil dari teori-teori yang dikutip dengan penjelasan variabel *independent* Kompensasi (X) dan variabel *dependen* Kinerja Karyawan/Pegawai (Y) dimana (X) memberikan pengaruh terhadap (Y) pada Divisi Enterprise & Wholesales Solution Kantor Pusat PT. Indonesia COMNETS Plus.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber : Ilustrasi Penulis

METODE PENELITIAN

Dari paparan diatas, bila dihubungkan dengan judul penelitian maka penulis akan mengetahui dan menganalisis, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Divisi Enterprise & Wholesales Solution Kantor Pusat PT Indonesia Comnets Plus, dengan rincian komponen kompensasi adalah Gaji, Tunjangan dan Bonus/Insentif.

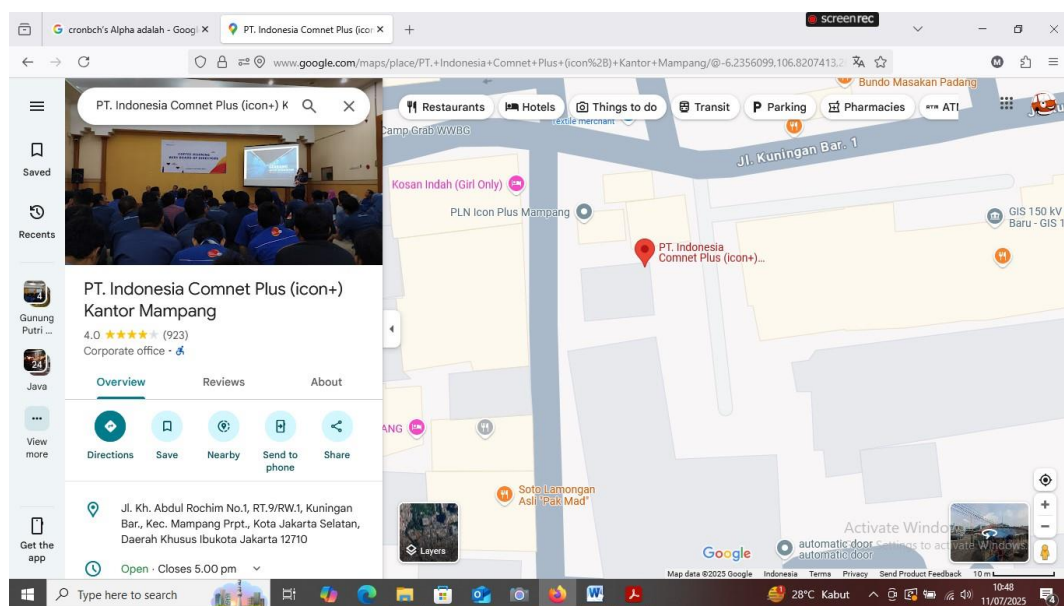
Dengan demikian metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018 : 13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut : “ Metode Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, observasi dan studi pustaka. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono 2018). Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel, Bila nilai faktor korelasi positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2018) dan pengukuran reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha* yaitu ukuran statistik yang digunakan untuk menilai reliabilitas atau konsistensi internal dari suatu skala atau kumpulan item dalam alat ukur, seperti kuesioner atau tes. Nilai *Cronbach's alpha* berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin tinggi nilainya, semakin tinggi pula tingkat konsistensi internal dari alat ukur tersebut sehingga prosedur statistik yang digunakan untuk pengujian penelitian ini adalah, uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik deskriptif, dan uji regresi linear sederhana, dengan alat bantu SPSS 29.

Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 115) bahwa: “Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah subyek yang berkaitan dengan penelitian ini yang dilakukan pada pegawai Kantor Pusat PT Indonesia Comnets Plus di Divisi Enterprise & Wholesales Solution dan jumlah populasi 25 Pegawai.

Gambar 2. Lokasi Penelitian



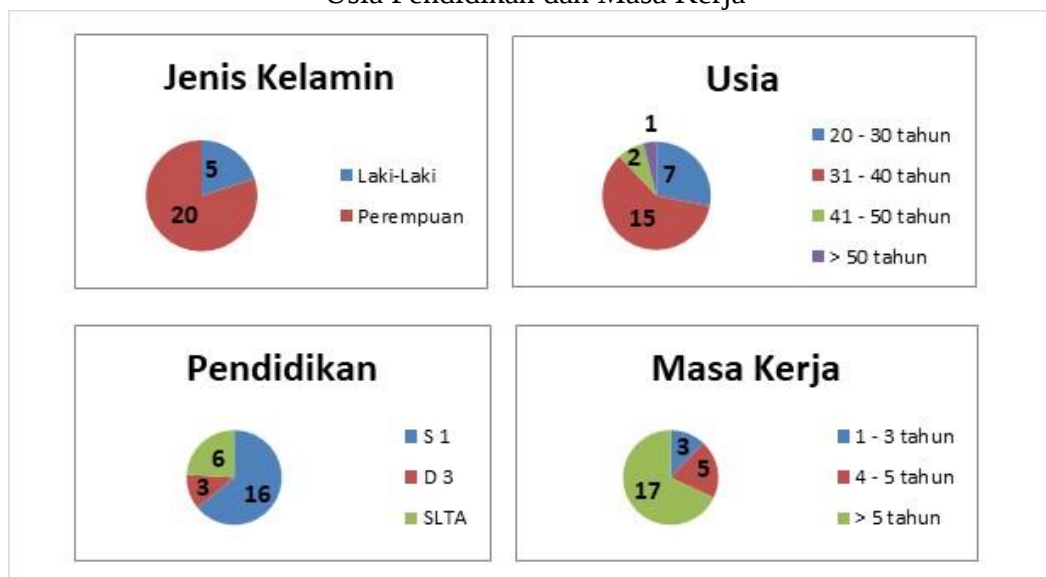
PT Indonesia Comnets Plus Jl KH Abdul Rochim No.1 Kel Kuningan Barat,
Kec. Mampang Prapatan, Kota Jakarta Selatan

Sumber : Google Map

Sampel

Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. Menurut pendapat Sugiyono (2018) *purposive sampling* merupakan pengambilan sampel dengan mempergunakan beberapa asumsi tertentu sesuai dengan kriteria atau persyaratan yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan ditelitinya. Alasan pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Menurut Sugiyono (2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi atau sebagian besar anggota populasi yang memenuhi kriteria tertentu. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel dikarenakan mewakili seluruh populasi sebab jika kurang dari 100 populasi maka dijadikan sampel penelitian semuanya.

Grafik 1 : Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin, Usia Pendidikan dan Masa Kerja



Sumber : Hasil pengumpulan sampel dari data responden

Pengolahan Data

Penelitian menggunakan metode *purposive sampling* untuk mendapatkan *sample* yang sesuai dengan kriteria penelitian, dengan menetapkan Divisi Enterprise & Wholesales Solution Kantor Pusat PT Indonesia Comnets Plus yang memenuhi kriteria dan dijadikan sampel pada penelitian ini, selanjutnya data akan di uji yaitu pengujian penelitian dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik deskriptif, dan uji regresi linear sederhana dengan alat bantu SPSS 29 (*for windows*).

Tabel 1. Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Skor
SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
CS : Cukup Setuju	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

Guna mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* dalam penelitian ini, maka dengan menggunakan skala likert diatas, pada bagian ini akan disajikan deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan kuesioner yang telah disebar dan dikumpulkan dari periode selama minggu Ke-1 Bulan Januari 2025, dengan persentase pengembalian kuesioner 100% atau 25 responden. Berikut ini hasil masing-masing berdasarkan variabel baik perihal Kompensasi maupun Kinerja.

Tabel 2 : Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi (X)

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Responden
		1	2	3	4	5	
1	PK1	0	3	1	14	7	25
2	PK2	0	4	0	16	5	25
3	PK3	1	4	0	14	6	25
4	PK4	1	3	2	15	4	25
5	PK5	1	3	2	15	4	25
6	PK6	1	4	0	14	6	25
7	PK7	1	4	1	13	6	25
8	PK8	1	4	0	14	6	25
9	PK9	1	3	0	17	4	25
10	PK10	1	3	0	16	5	25
11	PK11	1	2	0	9	13	25

Sumber : Hasil pengumpulan data

Pada tabel 2 terlihat ada 11 PK (pertanyaan kompensasi) yang diajukan dan pernyataan variabel kompensasi dari kesebelas pertanyaan tersebut, diperoleh bahwa seluruh responden Setuju terhadap pernyataan bahwa Perusahaan sudah memberikan kompensasi dengan baik.

Tabel 3 : Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Responden
		1	2	3	4	5	
1	PKP1	0	1	0	20	4	25
2	PKP2	0	1	0	18	6	25
3	PKP3	0	1	0	20	4	25
4	PKP4	1	0	0	17	7	25
5	PKP5	0	0	0	19	6	25
6	PKP6	1	0	0	19	5	25

Sumber : Hasil pengumpulan data

Pada tabel 3 terlihat ada 6 PKP (pertanyaan kinerja pegawai) yang diajukan dan variable kinerja pegawai dari keenam item pernyataan bisa dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju. Oleh karena itu kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus Divisi Enterprise Wholesales Solution cukup baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

a) Uji Validitas

Tujuan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009). Jadi, uji validitas menunjukkan seberapa besar nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur. Pada pengujian ini digunakan r tabel dengan taraf kesalahan sebesar 5% atau 0,05 untuk $N = 25$, maka dapat dicari derajat kebebasannya adalah $N-2 = 25-2 = 23$. Dengan tingkat signifikan untuk uji dua arah diperoleh nilai r tabel sebesar 0,396. Dengan membuat keputusan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

1. Jika nilai r hitung lebih besar $>$ dari r tabel maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Apabila nilai r hitung lebih kecil $<$ dari nilai r tabel maka item tersebut tidak valid.

Hasil uji untuk variabel X dicantumkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kesimpul
Kompensasi (X)	PK1	0.765	0.396	Valid
	PK2	0.780	0.396	Valid
	PK3	0.951	0.396	Valid
	PK4	0.883	0.396	Valid
	PK5	0.912	0.396	Valid
	PK6	0.845	0.396	Valid
	PK7	0.885	0.396	Valid
	PK8	0.920	0.396	Valid
	PK9	0.938	0.396	Valid
	PK10	0.915	0.396	Valid
	PK11	0.635	0.396	Valid
Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kesimpul
Kinerja Pegawai (Y)	PKP1	0.690	0.396	Valid
	PKP2	0.873	0.396	Valid
	PKP3	0.912	0.396	Valid
	PKP4	0.926	0.396	Valid
	PKP5	0.537	0.396	Valid
	PKP6	0.936	0.396	Valid

Tabel r untuk df = 1 - 50					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8583	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.814	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7445	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074

Sumber : junaidichaniago, 2010 dan Hasil pengolahan data dengan SPSS 29

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 29 tabel 4. di atas hasil pengujian validitas dari kedua variabel penelitian yaitu variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dengan uji signifikan 0,05 pada distribusi nilai r-tabel statistik (junaidichaniago, 2010) maka diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,396. Maka dapat diketahui bahwa masing-masing dari setiap item pertanyaan dari kedua variabel

tersebut memperoleh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel artinya bahwa item-item diatas valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel maka dilakukan uji statistik dengan cara melihat koefisien *cronbach alpha*. Menurut Ghazali (2009) reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Kesimpulan
Kompensasi (X)	0,964	0,6	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,901	0,6	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 29

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 29, tabel 5. di atas menghasilkan pengujian reliabilitas dari kedua variabel penelitian yaitu variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,964 dan 0,901 yang lebih besar dari nilai kriteria 0,6 dari kedua variabel dalam penelitian tersebut maka disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat dipercaya atau *reliable*.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variable, yaitu variabel *dependent*-kinerja pegawai (Y), dan variabel *independent*-kompensasi (X). Analisis ini juga dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel *dependent*.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,081	1,849		8,699	,000
Kompensasi	,205	,042	,647	4,870	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 29

Dari tabel 6 uji regresi linear sederhana diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi sederhana dengan memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 16.081, koefisien variabel *independen* (X) sebesar 0,205 sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 16.081 + 0,205X$. Hal ini berarti bahwa pada suatu kompensasi (X) akan bernilai nol atau dengan kata lain tidak meningkat sehingga suatu kinerja pegawai (Y) akan bernilai 16.081. Koefisien suatu nilai kompensasi sebesar 0,205 (positif) dengan menunjukan pengaruh yang searah akan memiliki pengertian jika suatu kompensasi kemudian ditingkatkan dengan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan suatu kinerja pegawainya sebesar 0,205 satuan.

Uji Normalitas dan Heteroskedastisitas

a) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk menguji apakah nilai residu standar dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residu dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai residu standar sebagian besar mendekati nilai rata-rata (Suliyanto, 2011). Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-smirnov adalah uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Dari hasil pengujian ditemukan nilai Unstandardized Residual 0,214. Dengan demikian hasil uji dinyatakan berdistribusi normal karena memiliki nilai Unstandardized Residual $> 0,05$.

b) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah terdapat ketimpangan varian dalam model regresi dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, itu disebut homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi. Jika variannya berbeda, itu disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Yang digunakan adalah uji glasjer dengan keputusan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil dari pengujian pada penelitian ini yaitu hasil signifikan dari variabel X (kompensasi) sebesar 0,162 diatas dari nilai standar signifikan sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti mengajukan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* (R^2) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model, (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,418 atau 41,8%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel *independen* dalam penelitian ini dapat disimpulkan, adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 41,8%, dengan demikian sisanya sebesar 58,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji Hipotesis dengan t Partial

Uji statistik t parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2016). Pada uji t parsial dapat dilihat dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya variabel independen secara individual **berpengaruh** terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terima H_0 artinya variabel independen secara individual **tidak berpengaruh** terhadap variabel dependen.

Dari uji t parsial menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.870 sedangkan diketahui bahwa berdasarkan tabel dari junaidichaniago, 2010 dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$)

diperoleh nilai t tabel adalah 2.069 maka t hitung $>$ t tabel ($4.870 > 2.069$), sehingga terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dan kinerja pegawai. Artinya setiap kenaikan pada kompensasi maka kinerja pegawai akan meningkat. Jika ada penurunan pada kompensasi maka menurunnya kinerja pegawai

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pemberian kompensasi di PT Indonesia Comnets Plus Divisi Enterprise Wholesales Solution bermacam-macam. Namun dalam penelitian ini hanya mendeskripsikan pemberian kompensasi berdasarkan indikator-indikator : Gaji/Upah, Komisi dan Tunjangan.

- Gaji/upah,
Menurut para responden, bahwa pemberian gaji/upah di PT Indonesia Comnets Plus Divisi Enterprise Wholesales Solution sudah baik, tidak pernah terjadi keterlambatan pemberian gaji/upah. Apalagi jika target perusahaan tercapai maka peluang untuk kenaikan gaji/upah sangat besar.
- Komisi,
Komisi yang diberikan sebagai imbalan atas kerja karyawan bukan karena senioritas atau jam kerja, namun diberikan atas pencapaian penjualan yang dicapai oleh masing-masing account manager.
- Tunjangan,
Tunjangan yang ada di perusahaan sudah baik karena karyawan merasa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan karyawan, dan dapat membantu kebutuhan karyawannya.

Sedangkan indikator dari kinerja pegawai yang diteliti dalam penelitian ini adalah : Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Ketepatan Waktu.

- Kuantitas kerja,
Dimana ditemukan pegawai tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian, banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Untuk itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kuantitas kerja pegawainya dengan mengarahkan dan memberikan pembagian pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan dapat mencapai target perusahaan.
- Kualitas Kerja,
Kualitas kerja pegawai yang ada di PT Indonesia Comnets Plus Divisi Enterprise Wholesales Solution cukup. Dimana berdasarkan hasil penelitian, didapati bahwa sebagian besar pegawai datang tepat waktu serta selalu sigap jika ada pelanggan membutuhkan bantuan dalam layanan yang diberikan.
Ketepatan Waktu,
Pegawai yang ada di PT Indonesia Comnets Plus Divisi Enterprise Wholesales Solution dinilai sudah baik dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, pegawai sangat memperhatikan prinsip kehati-hatian dalam bekerja, sehingga pelanggan-pelanggan merasa puas dalam menggunakan layanan yang diberikan.

Dari output pada uji determinasi diperoleh koefisien determinasi (*adjusted r square*) sebesar 0,418 yang artinya bahwa ada pengaruh variabel *independent* kompensasi (X) terhadap variabel *dependent* kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 41,8%. Dengan koefisien determinasi sebesar 41,8% maka berpengaruh positif, artinya jika kompensasi positif maka akan

berpengaruh semakin tinggi pula kinerja pegawai. Begitu pula ditunjukkan pada uji regresi linear sederhana dimana diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi sederhana dengan memperlihatkan nilai koefisien konstanta sebesar 16.081, koefisien variabel *independent* (X) sebesar 0,205 sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 16.081 + 0,205X$. Hal ini berarti bahwa pada suatu kompensasi (X) akan bernilai nol atau dengan kata lain tidak meningkat sehingga kinerja pegawai (Y) akan bernilai 16.081. Koefisien pada nilai kompensasi sebesar 0,205 (positif) menunjukkan pengaruh yang sama arahnya dimana artinya jika suatu kompensasi akan ditingkatkan sebesar satu satuan maka tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,205 satuan. Walaupun sisa hasil uji determinasi masih 58,2% yang merupakan faktor lain di luar model yang mungkin juga mempengaruhi kinerja pegawai, namun model penelitian ini masih dapat dianggap cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Dari uji hipotesis pada uji t yang diperoleh hasil perhitungan t-hitung sebesar 4,870 di atas dibandingkan dengan t-tabel (db =23) yaitu 2,069 taraf signifikan 5%, jadi t-hitung > t-tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak. dengan kata lain menolak hipotesis nol (H_o) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian kedua variabel. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai t-hitung 4,870 > t-tabel 2,069 sesuai dengan kriteria jika t-hitung > t-tabel maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Setelah penulis membahas secara konseptual dan terperinci tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Indonesia Comnets Plus, maka penulis akan menyampaikan rangkumannya, bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Indonesia Comnets Plus Divisi Enterprise Wholesales Solution. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan. Dalam penelitian ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 29, uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 16,081 + 0,205 X$ jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana artinya jika suatu kompensasi akan ditingkatkan sebesar satu satuan maka tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,205 satuan. Adapun masih terdapat variabel lain yang bernilai 58,2% yang masih perlu diteliti lagi, agar dapat diketahui faktor apa saja yang membuat Kinerja Pegawai optimal, selain dari Kompensasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Entin R, Iis I., (2020). *“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta”*., Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa Vol. 2 No. 1 Mei 2020.

- Hamali, A. Y. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Strategis”*. Penerbit Gramedia.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://plniconplus.co.id/about-us>, Tanggal 25 Desember 2024
- I Kadek E.S., Ayu D.I. (2020). *“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata”*., <https://jurnal.harianregional.com/manajemen/full-6568>
- Jacob, S. T., et al. (2015). *“Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kadarisman, M. (2017). *“Manajemen Kompensasi”*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kristina, & Widyaningrum. (2019). *“Manajemen dan Organisasi Perusahaan”*. Bandung: Alfabeta.
- Laksmi, N. (2018). *“Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malay, S. P. Hasibuan. (2016). *“Dasar-Dasar Manajemen”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Milkovich, G., Newman, J., & Gerhart, B. (2019). *“Compensation”*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nawawi, H. (2003). *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif”*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Septawan, A. (2017). *“Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan”*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen.
- Siagian, S. P. (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sorongon, J., et al. (2015). *“Ilmu Manajemen dan Perencanaan Strategis”*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2018). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *“Statistika untuk Penelitian”*. Bandung: Alfabeta.
- Watug, A. L., et al. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widodo, T. (2015). *“Kinerja Organisasi dan Manajemen SDM”*. Surakarta: UNS Press.