

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PLN (PERSERO) UPK ASAM-ASAM BAGIAN PEMELIHARAAN
ABSTRAK**

Nurizatil Hasanah¹, Maskur², Azahraty³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0496
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1118096201
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1128027001
Email : nurizatihasanah176@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam Bagian Pemeliharaan.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian deskriptif. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam Bagian Pemeliharaan berjumlah 68 karyawan dan sampel yang digunakan berjumlah 35 responden dengan analisis data Regresi Linier Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan (1) pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam Bagian Pemeliharaan, hal ini mengindikasikan pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menurut persepsi karyawan sudah baik, hal tersebutlah yang akan semakin mendorong karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam Bagian Pemeliharaan menjadi lebih baik dikarenakan pemberian kompensasi diberikan dengan baik.

Kata kunci : Pemberian Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the effect of compensation on the performance of employees of PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam Maintenance Section.

The design of this research is quantitative research and is a descriptive research. The research population is all employees of PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam Maintenance Section totaled 68 employees and the sample used amounted to 35 respondents with data analysis Simple Linear Regression.

The results showed (1) the provision of compensation has a positive effect and significance on the performance of employees of PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam Maintenance Section, this indicates that the compensation provided by the company according to the employee's perception is good, this will further encourage employees who work at PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam Maintenance Section is getting better because the compensation is given well.

Keywords: Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia adalah salah satu bagian yang

paling penting untuk dijaga dan diperhatikan, sumber daya manusia itu ialah para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Agar perusahaan

dapat berjalan dengan baik maka dibutuhkan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik didalam mengelola sebuah perusahaan.

Menurut Taufiqurokhman (2009:1) Sumber daya manusia (SDM) dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. SDM merupakan aset paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen SDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Karena sumber daya manusia adalah bagian penting yang dimiliki oleh perusahaan, maka perusahaan memberikan perhatian terhadap pemberian kompensasi secara adil, sesuai dan rasional kepada para karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kompensasi adalah segala sesuatu atau hak yang akan diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kerja yang telah mereka lakukan, dan merupakan kewajiban yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pemberian kompensasi adalah salah satu upaya dari perusahaan untuk mensejahterakan karyawan dan salah satu upaya untuk meningkatkan semangat karyawan juga meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan tetap dapat berjalan dengan baik, sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan tersebut.

Menurut Kasmir (2019:233) kompensasi dapat diberikan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Tetap artinya kompensasi akan dibayar kepada karyawan, seperti gaji dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan tidak tetap adalah kompensasi diberikan tergantung dari prestasi kerjanya atau dengan pertimbangan lain. Jenis kompensasi yang diberikan dapat berupa keungan atau sering disebut kompensasi langsung seperti upah, gaji,

insentif, bonus, komisi. Kemudian kompensasi tidak langsung seperti asuransi, layanan kesehatan, pengakuan, liburan, pendidikan, perumahan dan bentuk lainnya.

Peranan penting sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan visi dan misi sebuah perusahaan haruslah disertai dengan kinerja karyawan yang baik pula, kinerja yang baik akan membuat perusahaan dapat terus berkembang kearah yang lebih baik sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Kasmir (2019:184) pengertian kinerja dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual suatu barang yang telah ditargetkan. Sebagai contoh jika target yang diharapkan 100 unit, maka kinerjanya tercapai dengan nilai baik. Namun sebaliknya, jika kurang maka kinerja tidak tercapai dengan nilai kurang baik. Kemudian jika kinerja dilihat dari perilaku, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Colquit, kinerja karyawan jika diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Tentunya hal itulah yang mendasari perusahaan untuk memberikan kompensasi secara adil, sesuai dan rasional kepada para karyawannya, dengan harapan adanya pemberian kompensasi dapat menimbulkan kinerja yang baik pula dari karyawan yang juga akan berdampak positif bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Priyono dan Marnis (2008:208) metode penilaian kinerja karyawan. Ada berbagai metode yang biasa digunakan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja. Metode-metode penilaian prestasi kerja dasarnya bisa dibagi menjadi 3, yaitu:

- a. Penilaian secara kebetulan, tidak sistematis dan sering membahayakan.
- b. Metode tradisional yang sistematis, yang mengukur: karakteristik karyawan, sumbangan karyawan kepada organisasi atau keduanya.
- c. Penilaian yang mendasarkan pada tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan Manajemen Berdasarkan Sasaran (MBS) atau yang dikenal sebagai *Management By Objectives*.

PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang penyedia jasa ketenagalistrikan, UPK sendiri adalah singkatan dari Unit Pelaksana Pembangunan yang berada di Asam-asam Kalimantan Selatan. PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bertanggung jawab untuk menjaga ketersediaan listrik yang berada diwilayah Kalimantan Selatan dan juga Kalimantan Tengah. Dengan tanggung jawab besar yang dimiliki oleh setiap karyawan maka dari itulah karyawan layak untuk menerima kompensasi yang sesuai dari perusahaan baik berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung, karena memenuhi kebutuhan hidup adalah hal yang akan menjadi sebab mengapa manusia mau bekerja, pemberian kompensasi akan membuat karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan akan merasa bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan senang hati, hal itupun akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan dari perusahaan tersebut.

Pada dasarnya pemberian kompensasi adalah salah satu cara perusahaan untuk mensejahterakan karyawan yang mereka miliki. Karena tidak

dapat dipungkiri dengan memberikan kompensasi secara adil, sesuai dan rasional, maka akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan yang tentunya juga akan berdampak positif terhadap perusahaan tersebut. Dengan adanya pemberian kompensasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada dengan maksimal. Peneliti ingin mengetahui apakah dimasa pandemi *covid 19* ini pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih sesuai dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimiliki.

Berdasarkan penjelasan yang telah ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul penelitian Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam Bagian Pemeliharaan yang dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan.

METODE PENELITIAN

Agar dapat memecahkan masalah, maka penulis menerapkan beberapa teknik dan metode penelitian agar dapat memperoleh data-data yang diperlukan. Adalah metode penelitian sebagai berikut:

1. Kuantitatif Deskriptif

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menghasilkan penemuan, yang dilakukan menggunakan prosedur statistik atau cara lain secara kuantitatif (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala yang mempunyai karakteristik atau yang disebut variabel (Tersiana, 2020:13).

2. Penelitian deskriptif

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut

dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau terkait bidang tertentu (Tersiana, 2020:19).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai karakteristik dari responden, analisis data dan pembahasan. Data yang diperoleh peneliti berdasarkan kuesioner yang dibuat oleh peneliti kemudian dibagikan dan diisi oleh responden. Dalam penelitian ini responden nya adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan yang berjumlah 35 orang. Kuesioner disebarkan langsung oleh peneliti kepada karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan. Sebelum membagikan kuesioner, peneliti sebelumnya meminta izin kepada PLT Supervisor SDM untuk membagikan kuesioner kepada karyawan bagian pemeliharaan untuk diisi. Kemudian akan diambil pada 2 minggu kemudian dikarenakan kesibukan pekerjaan karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan. Tak lupa peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya kepada karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan karena telah membantu untuk mengisi kuesioner yang dibagikan dengan sangat baik.

Kuesioner dibagikan oleh peneliti pada tanggal 11 juni dan selesai pada tanggal 25 juni 2021. Responden mengisi kuesioner dengan tanda centang (√) pada pernyataan yang dibuat oleh peneliti. Butir-butir pernyataan diberikan 5 pilihan jawaban yaitu SS sangat setuju, S setuju, N netral, TS tidak setuju, STS sangat tidak setuju. Setiap responden hanya diperbolehkan untuk memilih 1 jawaban untuk setiap butir-butir pernyataan yang diberikan.

Pada bab ini, karakteristik responden yang akan dijelaskan meliputi jenis

kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Pemaparan dalam analisis deskriptif dengan skor rata-rata pemberian kompensasi dan kinerja karyawan, sedangkan analisis data kuantitatif terhadap variabel kompensasi dan kinerja meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas), uji regresi linear sederhana, dan menguji hipotesis (uji t). Data diolah menggunakan *Microsoft Exel* dan analisis data menggunakan *IBM SPSS Statistics 24*.

1. Analisis Data Analisis Deskriptif

Pada bagian ini analisis yang dilakukan berkaitan dengan karakteristik responden dan variabel penelitian.

Deskripsi Karakteristik Responden

Analisis data yang dilakukan berkaitan dengan identitas dari responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja, dilakukan dengan pendekatan presentase. Pembagian kuesioner dilakukan di PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan yang berjumlah 35 responden.

1) Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	35	100%
2	Perempuan	0	0%
Total		35	100%

Sumber: Data primer diolah, Juni 2021

Berdasarkan tabel IV.1 diketahui terdapat 35 responden laki-laki dengan presentase 100% dan 0 responden perempuan. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian pemeliharaan semuanya adalah laki-laki. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada PLT. SPV SDM UPK Asam-asam bahwa memang benar 35 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini semua adalah

berjenis kelamin laki-laki, dikarenakan pekerjaan yang mereka lakukan sebagai teknisi bagian pemeliharaan memang berat dan selalu dituntut untuk bekerja dengan cepat. Karyawan yang berjenis kelamin perempuan hanya ada 2 orang dengan jabatan *junior officer* administrasi pengadaan dan *assistant engineer* pemeliharaan instansi *coal and ASH handling* namun tidak termasuk dalam 35 responden penelitian dikarenakan kesibukan pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan.

2) Usia

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	<20	0	0%
2	21-29	32	91%
3	30-39	3	9%
4	40-49	0	0%
5	50-59	0	0%
6	>60	0	0%
Total		35	100%

Sumber: Data primer diolah, Juni 2021

Berdasarkan tabel IV.2 diketahui bahwa 32 responden adalah berusia 21 – 29 tahun dengan presentase 91%, pada usia 30 – 39 tahun terdapat 3 responden dengan presentase 9%. Kemudian masing-masing 0% pada usia <20 tahun, 40 – 49 tahun, 50 – 59 tahun dan >60 tahun. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada PLT. SPV SDM UPK Asam-asam bahwa memang benar 35 karyawan bagian pemeliharaan yang menjadi responden memiliki rentang usia mayoritas antara 21 – 29 tahun, karena kebanyakan karyawan bagian pemeliharaan adalah angkatan atau mengikuti penerimaan karyawan baru di tahun 2012 dan rata-rata dari karyawan tersebut lulus sekolah SMA/SMK/ sederajat pada tahun 2012. Hal itulah yang membuat karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam mayoritas memiliki rentang usia antara 21 – 29 tahun.

3) Pendidikan Terakhir

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA/SMK/Sederajat	22	63%
2	DIII	0	0%
3	S1	13	37%
4	S2	0	0%
5	S3	0	0%
Total		35	100%

Sumber: Data primer diolah, Juni 2021

Berdasarkan tabel IV.3 diketahui bahwa 22 dari 35 responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/ sederajat dengan presentase 63%, 13 responden memiliki pendidikan terakhir S1 dengan presentase 37%. Kemudian masing-masing 0% pada D III, S2 dan S3.

4) Lama Bekerja

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1-5 Tahun	10	29%
2	6-10 Tahun	25	71%
3	11-15 Tahun	0	0%
4	16-20 Tahun	0	0%
5	>20 Tahun	0	0%
Total		35	100%

Sumber: Data primer diolah, Juni 2021

Berdasarkan tabel IV.4 diketahui bahwa 10 dari 35 responden memiliki rentang waktu lama bekerja 1 – 5 tahun dengan presentase 29%, kemudian rentang waktu 6 – 10 tahun dari 25 responden dengan presentase 71%. Dapat dilihat pula bahwa responden yang memiliki rentang waktu antara 11 – 15 tahun, 16 – 20 tahun, > 20 tahun adalah 0%. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada PLT. SPV SDM UPK Asam-asam, PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam membuka penerimaan karyawan baru setiap 5 tahun sekali oleh karena itu karyawan bagian pemeliharaan memiliki rentang waktu lama bekerja mayoritas 6 – 10 tahun karena karyawan

bagian pemeliharaan rata-rata mengikuti penerimaan karyawan baru pada tahun 2012. Dan ada 29% yang mengikuti penerimaan karyawan baru pada tahun 2017.

2. Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi dan Kinerja

Analisis deskriptif dilakukan agar dapat mengetahui berapa rata-rata skor jawaban yang diberikan oleh responden untuk masing-masing variabel, yaitu variabel kompensasi dan kinerja. Data dihitung menggunakan *Microsoft excel*.

- 1) Rata-rata hasil dari variabel kompensasi akan dihitung kemudian dimasukkan ke dalam kelompok dimana skor rata-rata antara 1,00 – 1,79 (sangat rendah), skor rata-rata antara 1,80 – 2,59 (rendah), skor rata-rata antara 2,60 – 3,39 (cukup), skor rata-rata antara 3,40 – 4,19 (tinggi), skor rata-rata antara 4,20 – 5,00 (sangat tinggi).

Tabel IV.5
Deskripsi Variabel Kompensasi

Variabel	Mean	Indikator	Mean
Kompensasi	3,99	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.	4,02
		Bonus yang diterima sesuai dengan waktu kerja lembur.	3,88
		Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.	4,02
		Perusahaan menyediakan fasilitas dan kebutuhan karyawan dengan baik.	4,00
		Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja yang sesuai kepada karyawan.	4,05

Sumber: Data primer diolah, Juni 2021

Berdasarkan tabel IV.5 rata-rata dari keseluruhan variabel kompensasi adalah 3,99. Angka tersebut menunjukkan bahwa penilaian yang diberikan oleh responden masuk ke dalam kategori tinggi, yang berarti

kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi harapan. Hal tersebut mendorong kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan menjadi lebih baik dan maksimal. Skor rata-rata paling tinggi pada variabel kompensasi yang diberikan responden yaitu pada tabel item pernyataan nomor 5 dengan skor 4,05.

- 2) Rata-rata hasil dari variabel kinerja akan dihitung kemudian dimasukkan ke dalam kelompok dimana skor rata-rata antara 1,00 – 1,79 (sangat rendah), skor rata-rata antara 1,80 – 2,59 (rendah), skor rata-rata antara 2,60 – 3,39 (cukup), skor rata-rata antara 3,40 – 4,19 (tinggi), skor rata-rata antara 4,20 – 5,00 (sangat tinggi).

Tabel IV.6
Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel	Mean	Indikator	Mean
Kinerja	4,11	Saya bekerja sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.	4,08
		saya mampu bekerja dengan mencapai target operasi yang diberikan perusahaan.	4,05
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	4,08
		Saya bekerja dengan mengutamakan ketelitian ketika menyelesaikan pekerjaan.	4,08
		Saya bekerja dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang ditetapkan perusahaan.	4,14
		Saya memiliki kerjasama yang baik dengan rekan kerja.	4,25

Sumber: Data primer diolah, Juni 2021

Berdasarkan tabel IV.6 rata-rata dari keseluruhan variabel kinerja 4,11. Angka tersebut menunjukkan bahwa penilaian yang diberikan oleh responden masuk ke dalam kategori

tinggi, yang berarti karyawan telah bekerja sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, pengawasan dan memiliki hubungan antar karyawan yang baik. Skor rata-rata paling tinggi terdapat pada tabel item pernyataan nomor 6 dengan skor 4,25 dan terendah terdapat pada tabel nomor 2 dengan skor 4,05.

3. Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah instrumen penelitian, dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Moment*. Kriteria suatu nilai akan dinyatakan valid jika hasil uji r hitung $>$ r tabel. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 35 responden. Diketahui $n = 35$ dan $\alpha = 5\%$ maka r tabel = 0,334. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel kompensasi dan kinerja yang penulis dapatkan:

Tabel IV.7

Tes Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir Pernyataan	r (hitung)	r (tabel)	Keterangan
1	0,824	0,334	Valid
2	0,852	0,334	Valid
3	0,914	0,334	Valid
4	0,707	0,334	Valid
5	0,779	0,334	Valid

Sumber: Data primer diolah, Juni 2021

Tabel IV.8

Tes Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir Pernyataan	r (hitung)	r (tabel)	Keterangan
1	0,760	0,334	Valid
2	0,886	0,334	Valid
3	0,907	0,334	Valid
4	0,652	0,334	Valid
5	0,837	0,334	Valid
6	0,599	0,334	Valid

Sumber: Data primer diolah, Juni 2021

Berdasarkan tabel IV.7 dan IV.8 yang terdapat pada tabel validitas variabel kompensasi dan variabel kinerja dapat dilihat bahwa butir pernyataan seluruhnya pada variabel kompensasi dan variabel kinerja memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, yaitu r hitung lebih besar dari 0,334 sehingga dapat disimpulkan tiap-tiap butir pernyataan dinyatakan valid yang berarti semua pernyataan relevan dengan tujuan pengukuran.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan teknik analisis *cronbach's alpha*. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan 35 kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Diketahui $n = 35$, *cronbach's alpha* $>$ 0,6 pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas variabel kompensasi dan variabel kinerja yang penulis dapatkan:

Tabel IV.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Kompensasi
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
,874	5

Sumber: Data Primer diolah, Juli 2021
Berdasarkan tabel IV.9 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah 0,874 dan butir pernyataan berjumlah 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel karena $0,874 > 0,6$.

Tabel IV.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
,855	6

Sumber: Data Primer diolah, Juli 2021
Berdasarkan tabel IV.10 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah 0,855 dan butir pernyataan berjumlah 6, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel karena $0,855 > 0,6$.
Dapat dilihat berdasarkan tabel IV.9 dan tabel IV.10 bahwa variabel kompensasi dan variabel kinerja bersifat reliabel dan tiap-tiap butir pernyataan konsisten jika dilakukan pengujian secara berulang-ulang. Ditunjukkan dari semua nilai *cronbach's alpha* tiap variabel $> 0,6$.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

1) Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal. Suatu data diketahui berdistribusi secara normal dapat dilihat dari nilai signifikansi yang terdapat pada tabel *Kolmogorov Smirnov*, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Berikut

ini adalah hasil uji normalitas yang didapatkan oleh penulis:

Tabel IV.11
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>Unstandardized Residual</i>		
N		35
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	,000000
<i>a,b</i>		0
	<i>Std. Deviation</i>	,052303
		78
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,241
	<i>Positive</i>	,241
	<i>Negative</i>	-,188
<i>Test Statistic</i>		,241
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,000 ^c
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>	,132 ^d
<i>Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>99% Confidence Interval</i>	
	<i>Lower Bound</i>	,027
	<i>Upper Bound</i>	,036

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data primer diolah, juli 2021

Berdasarkan tabel IV.11 diketahui bahwa nilai sig adalah 0,132. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal karena $0,132 > 0,05$ yang berarti variabel kompensasi dan variabel kinerja dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5. Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, seberapa kuat dan lemahnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat dari koefisien regresi (B). Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier sederhana:

Tabel IV.12
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,256	,075		56,834	,000
Kompensasi	,004	,001	,618	4,515	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, juli 2021

Dari hasil perhitungan tabel IV.12 dapat dibentuk persamaan regresi $Y = 4,256 + 0,004 X$.

1. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1) Menentukan rumusan hipotesis

Ho : B = 0 Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : B ≠ 0 Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan *level of significance* (a)

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%).

Nilai t hitung dan t tabel:

Nilai t hitung adalah 4,515 (lihat pada tabel IV.12), dengan tingkat kepercayaan 95% maka nilai $\alpha = 0,05$. Rumus t tabel adalah $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi), dengan derajat bebas (df) = n – k adalah 35 – 2 = 33 maka diperoleh nilai t tabel nya adalah 2,034.

3) Kriteria Pengujian

Jika t hitung ≤ t tabel atau nilai (Sig) > 1/2 α (uji dua sisi) maka Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya tidak berpengaruh, sedangkan jika t hitung > t tabel atau nilai (Sig) < 1/2 α (uji dua sisi) maka artinya Ho ditolak dan Ha

diterima yang artinya berpengaruh.

Dapat dilihat pada tabel IV.12 nilai t hitung variabel kompensasi 4,515 kemudian nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,025 dan nilai t hitung lebih besar dari 2,034 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa kompensasi (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

Berdasarkan jenis kelamin dari responden yang diperoleh oleh peneliti adalah responden semuanya berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 100%. Berdasarkan usia, mayoritas responden adalah berusia antara 21 – 29 tahun dengan presentase 91% kemudian usia antara 30 – 39 tahun dengan presentase 9%. Berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas responden adalah SMA/SMK/ sederajat dengan presentase 63% dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 37%. Berdasarkan waktu lama bekerja mayoritas responden bekerja dalam rentang waktu 6 – 10 tahun dengan presentase 71% dan 29% responden yang bekerja dalam rentang waktu 1 – 5 tahun.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan adalah semuanya laki-laki dengan mayoritas usia antara 21 – 29 tahun, berpendidikan terakhir SMA/SMK/ sederajat dengan rentang waktu lama bekerja antara 6 – 10 tahun.

Hasil analisis deskriptif tabel IV.5 dapat dilihat menunjukkan keseluruhan rata-rata variabel kompensasi adalah 3,99. Angka tersebut menunjukkan bahwa penilaian yang diberikan oleh responden masuk ke dalam kategori tinggi karena skor rata-rata berada pada rentang 3,40 – 4,19 yang berarti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi harapan. Skor rata-rata paling tinggi pada variabel

kompensasi yang diberikan responden pada item pernyataan nomor 5 yaitu perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja yang sesuai kepada karyawan dengan skor 4,05. Sedangkan skor terendah terdapat pada item pernyataan nomor 2 yaitu bonus yang diberikan sesuai dengan waktu kerja lembur dengan skor 3,88.

Hasil analisis deskriptif tabel IV.6 dapat dilihat menunjukkan keseluruhan rata-rata variabel kinerja adalah 4,11. Angka tersebut menunjukkan bahwa penilaian yang diberikan oleh responden masuk kedalam kategori tinggi karena skor rata-rata berada pada rentang 3,40 – 4,19 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan telah bekerja sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, pengawasan dan juga memiliki hubungan antar karyawan yang baik. Skor rata-rata paling tinggi terdapat pada item pernyataan nomor 6 yaitu saya memiliki kerjasama yang baik dengan rekan kerja dengan skor 4,25. Sedangkan skor terendah terdapat pada item pernyataan nomor 2 yaitu saya mampu bekerja dengan mencapai target operasi yang diberikan perusahaan dengan skor 4,05 namun hal ini masih dapat terus ditingkatkan melihat dari penelitian ini masih masuk dalam kategori tinggi, yang berarti target operasi yang diberikan perusahaan masih bisa lebih baik dan ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis (uji t) yaitu nilai t hitung variabel kompensasi $4,515 > 2,034$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat diartikan bahwa hipotesis dinyatakan diterima. Pengaruh kompensasi bersifat positif dan signifikan dengan nilai signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil dari pada $1/2$ a 5% ($0,000 < 0,025$) yang berarti pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menurut persepsi karyawan sudah baik. Hal

tersebutlah yang akan semakin mendorong karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan menjadi lebih baik dikarenakan pemberian kompensasi diberikan dengan baik.

Hasil dari penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian terdahulu Catherine Nathania (2016) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Hasil perhitungan dari tabel interpretasi r maka dapat diketahui nilai variabel kompensasi (X) adalah 0,630 dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,729. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori tinggi karena nilai r terletak antara 0,6000 – 0,7999. Kemudian pengolah data untuk mengetahui pengaruh variabel yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis (uji t). Pada analisis linier sederhana didapati persamaan regresi $Y = 19,262 + 0,570 X$, sedangkan hasil uji t dengan perbandingan t hitung dengan t tabel dari variabel bahwa nilai t hitung untuk X (kompensasi) adalah 4,543 dan t tabel pada tingkat signifikan 95% adalah 2,018 yang artinya perbandingan t hitung dengan t tabel adalah $4,543 > 2,018$ atau t hitung lebih besar dari t tabel. Jika dilihat dari signifikansi, hasil signifikansi dari pengujian bernilai 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Kemudian berdasarkan penelitian terdahulu dari Zuriana Zuriana, Andika Rananda (2019) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompensasi diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dalam penelitian ini, maksud dari peneliti adalah untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan. Adapun hasil yang didapatkan oleh peneliti setelah menyelesaikan seluruh pengujian adalah sebagai berikut:

1. Profil responden yang diperoleh penulis dari 35 karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan adalah semua berjenis kelamin laki-laki. Rata-rata usia responden didominasi pada usia 21 – 29 tahun sebanyak 32 responden, kemudian pada usia 30 – 39 tahun sebanyak 3 responden. Karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan mayoritas memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/ sederajat sebanyak 22 responden dan yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 13 responden. Kemudian responden yang memiliki rentang waktu lama bekerja didominasi pada 6 – 10 tahun sebanyak 25 responden dan 1 – 5 tahun sebanyak 10 responden.
2. Kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan termasuk kedalam kategori tinggi, hal ini penulis buktikan dari nilai rata-rata pada variabel kompensasi yaitu dengan nilai 3,99.
3. Kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan juga masuk dalam kategori tinggi, hal ini penulis buktikan dari nilai rata-rata pada variabel kinerja yaitu dengan nilai 4,11.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan,

hal ini penulis buktikan dari hipotesis diterima yang berarti benar adanya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan dan hasil analisis yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis untuk dapat dijadikan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan pemberian bonus untuk waktu kerja lembur yang diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam bagian pemeliharaan, agar kinerja yang dimiliki karyawan dapat lebih baik dan dapat sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini didasari dari hasil nilai rata-rata pada indikator insentif berupa bonus yang memiliki rata-rata nilai terendah dibandingkan dengan indikator-indikator lain yang terdapat pada variabel kompensasi.
2. Penulis berharap perusahaan dapat mempertahankan untuk terus memberikan jaminan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja yang sesuai kepada karyawan. Hal ini didasari dari hasil nilai rata-rata yang didapatkan penulis pada indikator fasilitas dengan skor tertinggi yaitu 4,05 daripada indikator-indikator variabel kompensasi yang lainnya.
3. Sebaiknya pihak perusahaan juga dapat lebih memperhitungkan kembali waktu yang dibutuhkan untuk target operasi perusahaan, sebagai dasar penilaian kinerja karyawan yang lebih sesuai dengan jumlah karyawan yang dimiliki. Hal ini didasari dari hasil nilai rata-rata pada indikator kuantitas berupa target operasi perusahaan yang memiliki rata-rata nilai terendah dibandingkan dengan indikator-indikator lain yang terdapat pada variabel kinerja.
4. Penulis berharap karyawan bagian pemeliharaan dapat terus mempertahankan kerjasama yang baik

dengan rekan kerja. Hal ini didasari dari hasil nilai rata-rata yang didapatkan penulis pada indikator hubungan antar karyawan dengan skor tertinggi yaitu 4,25 daripada indikator-indikator variabel kinerja yang lainnya.

Daftar Pustaka

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Priyono, Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mahmudah Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Andra Tersiana. (2020). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>.
- Zuriana, Z., & Rananda, A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 3(1), 59-64.
- Nathania, C. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruhkompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28-31.
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Arifudin, O. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL MEDIA. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Riana, N., Fajri, K., & Alsyauami, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific*, 2(1), 1-26.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137-144.