

# Peran Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Telkom Corporate University Center

**Algia Ramadhan Putra\* dan Ii Halilah**

Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia

## **Abstract:**

*The greater the compensation received, employee performance will increase. Changing the position of expert instructors by Telkom Corporate University Center operational experts in providing material for participants is a problem because operational experts may not necessarily be able to teach according to fields that are not necessarily needed by participants. In addition, the achievement desired by the company cannot be realized according to the target. The purpose of this study is to find out how compensation, performance and the effect of compensation on performance at Telkom Corporate University Center. The method used is the causality method and data collection techniques used are simple random sampling. The results showed that compensation had a 33.3% positive effect on employee performance. Companies need to provide equal opportunities to employees / experts in a career to support the needs of each individual and review company policies in providing work assignments and training programs in accordance with expertise.*

**Keywords:** *compensation, expert, employee performance*

## **Abstrak:**

Semakin besar kompensasi yang diterima, kinerja karyawan akan meningkat. Penggantian posisi instruktur ahli oleh ahli operasional Telkom Corporate University Center dalam menyediakan materi untuk peserta merupakan masalah karena ahli operasional belum tentu mampu mengajar sesuai dengan bidang yang belum tentu dibutuhkan oleh peserta. Selain itu, pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan tidak dapat direalisasikan sesuai dengan target. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi, kinerja dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja di Telkom Corporate University Center. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek positif 33,3% terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan/tenaga ahli dalam berkarir untuk mendukung kebutuhan setiap individu dan meninjau kebijakan perusahaan dalam memberikan penugasan kerja dan program pelatihan sesuai dengan keahlian.

**Kata kunci:** kompensasi, tenaga ahli, kinerja pegawai

## **1. Pendahuluan**

Tenaga kerja adalah salah satu aset yang sangat penting. Manusia sebagai tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai suatu aset yang berharga. Pada waktu tertentu perusahaan menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang selalu ditekan untuk pengurangan biaya dalam produksi. Namun, hal itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset perusahaan yang tidak dapat digandakan oleh manusia lain karena pada hakikatnya tiap-tiap orang adalah makhluk yang diciptakan oleh Tuhan dengan karakteristik yang berbeda-beda.

Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga maupun dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Bagi perusahaan seperti PT. Telkom, mengelola karyawan yang berjumlah ratusan bahkan ribuan untuk skala nasional dalam mengelola bukan merupakan sebuah perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan suatu keinginan dan keterampilan yang kuat dalam mencetak kader-kader yang mampu untuk menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Selama beberapa dekade, perseroan telah tumbuh berkembang serta ikut dalam pembangunan bangsa, serta ikut melayani pertumbuhan sektor telekomunikasi regional maupun nasional. Perseroan secara terus menerus berupaya untuk berkontribusi menciptakan akuntabilitas yang tinggi terhadap lingkungan dan bangsa. Komitmen ini pun akan terus dilanjutkan untuk menghasilkan suatu kehidupan yang lebih baik bagi nusa dan bangsa di masa yang akan datang. Perusahaan yang berskala besar merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh ditengah persaingan pasar yang semakin mendunia yang ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten di dalam bidangnya, selain itu modal adalah suatu hal yang penting agar dapat menggerakkan perekonomian perusahaan.

Dalam menggerakkan suatu perekonomian dalam suatu negara dan dalam membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, perusahaan tentunya harus dapat mensejahterakan karyawan agar tetap stabil dalam performa bekerja dan berkontribusi secara maksimal kepada perusahaan. Salah satu cara untuk mensejahterakan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang diberikan serta mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari dari karyawan tersebut.

PT Telkom Indonesia memiliki beberapa unit diantaranya yaitu *Corporate University (CorpU 2.0)*. *Corporate University (CorpU 2.0)* adalah pengelola *learning ecosystem (people, process, technology, culture/brand)* *Corporate University (CorpU 2.0)* atau *Telkom Corporate University Center* yang terintegrasi dengan sistem *human capital*, dengan mengedepankan pola pembelajaran kolaborasi, *personalized* dan metode *blended learning*, baik formal maupun informal yang dapat dilakukan *any where, any time, any how & any device*, sebagai *strategic tools* untuk mencapai misi organisasi. *CorpU 2.0* meliputi beberapa bagian salah satu nya yaitu *Group of Competency Center* yang diharapkan mampu menghasilkan *people* yang berkualitas tinggi dan tangguh, karena *people* inilah yang sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. *Group of Competency Center* memiliki karyawan yang disebut instruktur (*expert*). *Expert* merupakan sekumpulan orang yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang mendapatkan tugas untuk memberikan sebuah materi jika ada permintaan mengajar dari divisi tertentu ataupun cabang tertentu yang membutuhkan penambahan atau pematangan materi. Sementara *expert* pun terbagi menjadi 2 yaitu *expert* pengajar dan *expert* operasional. *Expert* pengajar dapat diartikan sebagaimana pembawa materi akademik, sedangkan *expert* operasional sebagai pemberi materi diluar akademik yang cakupannya berupa praktek di lapangan. Peserta pelatihan merupakan kumpulan karyawan yang terdapat di suatu bidang tertentu di salah satu cabang tertentu yang membutuhkan suatu pemahaman dan penambahan materi dalam suatu bidang tertentu. Dalam kegiatan pelatihan diantara pengajar dan peserta harus memiliki komunikasi yang efektif sehingga kegiatan pelatihan berhasil mencapai atau melampaui standar kelulusan dengan nilai 75. Akan tetapi kenyataannya tidak demikian,

**Tabel 1 Gaji dan Biaya SPPD**

Level Band	Salary	SPPD/Day (Luar Kota)	SPPD/Day (Dalam Kota)
Band 1	69,000,000	750,000	300,000
Band 2	30,000,000	600,000	200,000
Band 3	25,000,000	500,000	100,000

Penyebab gagalnya pelatihan diduga karena *expert* operasional ketika sedang mengajar belum tentu bisa memaksimalkan materi yang akan diberikan kepada peserta dikarenakan penguasaan materi yang kurang dikarenakan bukan cakupan dari keahliannya dan selain itu *expert* tidak puas dengan kompensasi yang diterima yang dianggap rendah ketika mengajar di wilayah Kota Bandung berbeda dengan kompensasi yang diterima oleh *expert* apabila memberikan materi pelatihan di luar Kota

Bandung. Tingkat perbedaan *expert* yang mengajar ditentukan oleh tingkatan Band yang ditentukan oleh perusahaan di *Telkom Corporate University*. Berikut ini merupakan gaji dan biaya perjalanan untuk *expert* terlihat pada tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah kompensasi SPPD untuk mengajar atau memberikan pelatihan di dalam Kota Bandung lebih sedikit di bandingkan dengan jumlah SPPD untuk diluar Kota Bandung. Selain itu, perbandingan jumlah gaji Band 2 dan Band 3 terindikasi terlalu jauh dibandingkan dengan jumlah gaji yang diperoleh oleh Band 1. Selain itu, berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan oleh *P & C* atau *Planning* dan *Controlling* yang membantu menilai kinerja *expert Telkom Corporate University* dapat disimpulkan bahwa kinerja *expert* belum dikatakan mencapai target dikarenakan nilai yang diberikan oleh responden maupun L & C belum mencapai 85 seperti terlihat pada tabel 2.

**Tabel 2** Rekap Penilaian TCUC

Academy	Nilai	Target	Ach Nilai	Responden	% Program
Cons	90,84	85	106,87%	20,69%	42%
Hfl	85,61	85	100,72%	15,92%	55%
Disp	84,83	85	99,80%	68,18%	19%
Wins	74,19	85	87,28%	87,97%	16%
Nits	72,32	85	85,08%	30,67%	68%
Ea	0,00	85	0,00%	0,00%	0%

Peneliti juga melakukan wawancara pada bulan Februari 2018 terhadap 10 orang *expert* dan diperoleh data bahwa 7 orang *expert* menolak untuk mengajar di kota Bandung dikarenakan kompensasi nya untuk mengajar di kota Bandung lebih kecil dibandingkan dengan mengajar di luar kota Bandung sedangkan 3 orang *expert* mengatakan bahwa jika ada tugas di kota Bandung maupun di luar kota Bandung tidak akan menolak.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kurangnya keinginan mengajar di Kota Bandung tersebut dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan PT. Telkom khususnya *Group of Competency Center* Kota Bandung. Kondisi tersebut menyebabkan tidak terpenuhinya permintaan mengajar di salah satu unit ataupun cabang dari PT Telkom Indonesia karena pihak *Telkom Corporate University* menjadi kesulitan mencari pengganti untuk mengajar khusus di bidang tertentu. Sementara untuk *expert* operasional yang sedang berada di Kota Bandung kadang kala tidak dapat menggantikan posisi *expert* yang tidak dapat mengajar materi tersebut dikarenakan *expert* operasional pun mempunyai tugas ketika sedang berada di Kota Bandung. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui dan mendapatkan gambaran tentang sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Kajian Literatur

Dikemukakannya teori mengenai kompensasi yang menjadikan suatu tindak agar karyawan merasa puas oleh Perusahaan dan merupakan landasan dalam penelitian ini. Menurut Handoko dalam Mulyadi (2012), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dalam bentuk upah atau gaji pokok, upah atau gaji yaitu pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Kompensasi mempunyai beberapa dimensi menurut Bangun (dalam Wirnaningsih 2015):

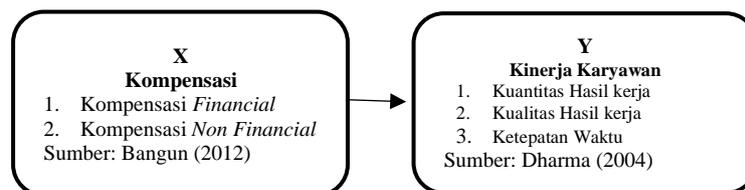
1. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus.
2. Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan.

Witmore (1997) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Dharma dalam Marandeka (2015), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2011: 60) mengemukakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah Sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya. Sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan”.



**Gambar 1** Kerangka Pikir

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini dikategorikan kepada jenis penelitian non parametris dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu kejadian atau peristiwa apa adanya. Menurut Susanti (2012) Penelitian kuantitatif menggunakan angka-angka dalam mendeskripsikan terjadi dilapangan. Mengenai penelitian yang dilakukan ini bersifat asosiatif dengan bentuk hubungan kausal.

Dapat dijelaskan mengenai hubungan pada klausul merupakan hubungan sebab akibat. Maka disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Perlu diketahui mengenai variabel dependen dan independen. Menurut Sugiyono (2017) variabel Independen ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*, mengenai variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Keterkaitan variabel independen terhadap variabel dependen erat pengaruh yang ditimbulkan baik positif ataupun negatif secara signifikan menggunakan uji statistik parametris. Penelitian ini juga merupakan penelitian asosiatif kausal, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y.

#### 3.1. Data Penelitian

Pengumpulan data yang digunakan peneliti ini dilihat dari segi cara memperolehnya, maka penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Data primer, merupakan data yang didapat secara langsung kepada objek melalui kuisioner yang dibuat untuk mendapatkan data tersebut.
2. Data sekunder, merupakan data internal yang didapat dari rekap data laporan tahunan.

#### 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekumpulan entitas yang lengkap yang dapat terdiri dari orang, kejadian, atau benda, yang memiliki sejumlah karakteristik yang umum (Wibisono, 2003). Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/*expert* dari *Group of Competency Center* TCUC Cabang Telkom Kota Bandung yang berjumlah 140 orang.

Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan cara pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2013: 83). Sedangkan *simple random sampling* adalah pengambilan sampel anggota populasi dengan cara acak tanpa memerhatikan strata yang terdapat dalam populasi tersebut. Teknik ini dipilih peneliti karena seluruh anggota populasi dianggap homogen. Peneliti menetapkan sampel penelitian sebanyak 103 orang karyawan *Group of Competency Center TCUC Kota Bandung*. Agar memperkuat asumsi penetapan jumlah sampel digunakan rumus dalam penentuan sampel menurut Yamane pada buku Sugiyono (2017) yakni:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Jadi dari seluruh karyawan di *Group of Competence Center Telkom Corporate University* diambil sampel 103 karyawan menggunakan batas toleransi kesalahan 5% atau 0.05.

### 3.3. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data sampel dengan menggunakan kuesioner pernyataan serta pengambilan data sekunder di laporan tahunan dengan menggunakan observasi langsung kelapangan. Pada dasarnya penelitian kuantitatif memerlukan data dalam tindak pembuatan laporan penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 157) “instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti”. Instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala.

Instrumen penelitian yang akan dibuat yaitu menggunakan *skala likert* dimana skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Yang ditetapkan sebagai variabel penelitian. Dijelaskan melalui Indikator yang disusun sebagai dasar dari penyusunan kuesioner yang dibuat dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017; 158).

### 3.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi ganda. Sedangkan untuk uji prasyarat analisisnya meliputi, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, analisis regresi, analisis korelasi dan analisis deskriptif per variabel. Uji hipotesis terdiri dari mencari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji parsial (uji t)

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Identitas Responden

Dapat dilihat pada tabel 3 bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 73 orang dan perempuan sebanyak 30 orang, dengan metode sampling yang telah digunakan sebelumnya. Begitupun dengan usia para karyawan di *Group of Competence Center* yang dijalankan. Dapat dilihat dari analisis deskriptif diatas mengenai usia karyawan yang mewakili dari populasi ini berkisar antara kurang dari 30 s/d 40 tahun terdapat 11 orang karyawan. 40 s.d. 50 tahun yakni 25 orang dan untuk karyawan 50 tahun keatas yakni 67 orang karyawan.

**Table 3** Usia dan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	73	70.9	70.9	70.9
	Perempuan	30	29.1	29.1	100.0
	<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	
	30-40 tahun	11	10.7	10.7	10.7
	40-50 tahun	25	24.3	24.3	35.0
	50> tahun	67	65.0	65.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

#### 4.2. Uji Validitas, Reliabilitas dan Asumsi Klasik

Validitas menunjukkan sejauh mana butir pernyataan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Arikunto (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menurut Sugiyono (2012), Kriteria validitas untuk masing-masing item pertanyaan dan pernyataan sebagai berikut :

1. Jika harga korelasi (r hitung)  $> 0,30$  (rkritis) dan bernilai positif maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.
2. Jika harga korelasi (r hitung)  $< 0,30$  (rkritis) dan bernilai positif maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang

Menurut Noor (2014) tes validitas dilakukan pada setiap nilai item (r hitung) yang dapat dilihat dalam kolom dikoreksi Item-Total korelasi dibandingkan dengan r table (0,1918). Berikut merupakan hasil uji validitas dari variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). berikut merupakan hasil dari uji validitas pada tabel 4.

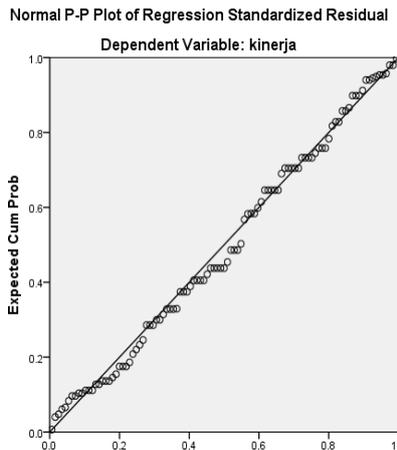
**Tabel 4** Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
x1.1	42.62	15.492	.528	.780
x1.2	42.56	16.601	.304	.801
x1.3	42.86	15.628	.453	.787
x1.4	42.86	15.374	.569	.776
x1.5	42.73	16.318	.335	.799
x2.1	42.75	15.740	.522	.782
x2.2	42.89	15.881	.415	.791
x2.3	43.12	13.653	.574	.775
x2.4	42.97	15.244	.503	.782
x2.5	42.68	14.847	.609	.771
x2.6	42.44	17.072	.272	.803

**Tabel 5** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
y1.1	22.00	3.922	.480	.744
y1.2	22.07	3.652	.598	.713
y2.1	22.04	3.802	.506	.737
y2.2	21.93	3.711	.528	.732
y3.1	21.93	4.162	.415	.759
y3.2	21.97	3.676	.552	.725

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel kompensasi dengan total responden 103 orang, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid karena nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* dengan keseluruhan dari tiap indikator  $> 0,1918$  ( dilihat dari nilai R tabel untuk  $N=103$ ). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap kinerja karyawan dengan total responden 103 orang, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid karena nilai dari keseluruhan dari tiap indikator *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,1918$  (nilai R tabel untuk  $N=103$ ).



Gambar 2 Grafik Probability Plot Normalitas

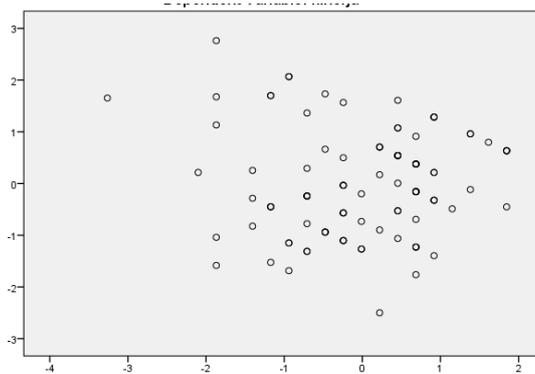
Tabel 6 Metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
<b>N</b>		103
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Mean</b>	0E-7
	<b>Std. Deviation</b>	1.87318029
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	.068
	<b>Positive</b>	.068
	<b>Negative</b>	-.038
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		.685
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.736

Ghozali (2013:161) menyatakan bahwa “grafik normal *P-Plot* membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal”. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Purwaningsih (2011:201), “deteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji *Chi Square* dan metode grafik”. Dalam penelitian ini uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan tabel uji *Kolmogorov Smirnov* serta mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik *P-Plot*. Pada grafik Normal *P-P Plot* dengan nilai signifikansi tidak kurang dari ( $<0,05$ ) dapat dilihat di gambar 2 bahwa data yang didapat berdistribusi normal dengan melihat titik-titik pada gambar menyebar dan searah dengan garis diagonalnya. Menurut Priyatno (2014: 78) jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Maka berdasarkan teori dan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dikatakan data berdistribusi normal dengan jumlah sampel responden sebanyak 103 orang dengan nilai signifikansi 0,736.

Tabel 7 Hasil Uji Linieritas

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<b>Between Groups</b>	231.796	17	13.635	3.804	.000
<b>(Combined)</b>	178.568	1	178.568	49.819	.000
<b>Linearity</b>	53.228	16	3.327	.928	.541
<b>Deviation from Linearity</b>	304.670	85	3.584		
<b>Within Groups</b>	536.466	102			
<b>Total</b>					



**Gambar 3** Grafik Heterokedastisitas Penelitian

Dapat dilihat dari table 7 bahwa pengujian kepada keseluruhan sampel juga dihasilkan tingkat signifikansi *Linearity* nya 0,000 itu kurang dari 0,05 maka dikatakan bahwa variabel x dan y ini saling berhubungan. Dapat dilihat pada gambar 3 bahwa bentuk titik-titik atau lingkaran-lingkaran kecil diatas tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik tersebut menyebar maka dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi kendala heteroskedastisitas. Menurut Purwaningsih (2011:204), “uji heterokedastisitas digunakan untuk mendeteksi terjadinya heterokedastisitas yang ditunjukkan dengan adanya ketidaksamaan varian nilai residualnya antara variabel-variabel bebas yang dapat dideteksi melalui perhitungan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* dan grafik *Scatteplot*”.

#### 4.3. Analisis Deskriptif

Silalahi (2012) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara cermat karakteristik dari suatu masalah yang diteliti, selain itu penelitian ini menyampaikan fakta-fakta secara jelas dan teliti. Berikut ini merupakan rumus untuk menentukan interval menurut Sugiyono (2013:147) antar kriteria untuk mengetahui seberapa besar tingkat masing-masing variable. Dalam penelitian ini nilai tertinggi berdasarkan skala *Likert* adalah nilai 5 (lima), serta nilai terendah diberi nilai 1 (satu). Jadi jika menggunakan rumus diatas interval dalam menginterpretasikan data adalah 0.800.

**Tabel 12** Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
<i>Kompensasi Financial</i>	103	2	5	4,32	0,644
<i>Kompensasi Non Financial</i>	103	1	5	4,24	0,687
<b>Variabel Kompensasi</b>	<b>103</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4,28</b>	<b>0,666</b>

**Tabel 13** Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Y1.1	103	3	5	4,39	0,547
Y1.2	103	3	5	4,32	0,564
Y2.1	103	3	5	4,35	0,572
Y2.2	103	2	5	4,46	0,590
Y3.1	103	4	5	4,46	0,501
Y3.2	103	3	5	4,42	0,586
<b>V. Y</b>	<b>103</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4,39</b>	<b>0,559</b>

Variabel kompensasi memiliki pilihan jawaban antara 1 sampai dengan 5. Pada Tabel 12 menunjukan *mean* variabel kompensasi sebesar 4,28. Merujuk pada skala interpretasi data yang telah dibahas pada Bab 3, *mean* variabel ini terdapat pada interval 4,200 – 5,000 yang berarti kompensasi dikategorikan pada penilaian sangat baik atau sangat tinggi. Standar deviasi variabel kompensasi sebesar 0,666 atau sama dengan 15,5% dari nilai *mean*, artinya standar deviasi variabel kompensasi

tidak lebih dari 20% nilai *mean*-nya. Pada variabel kompensasi, kompensasi finansial memiliki nilai *mean* paling tinggi yaitu 4,32 serta untuk mean terendah terdapat pada kompensasi non-finansial dengan nilai 4,24.

Variabel kinerja karyawan memiliki 3 dimensi, tiap dimensi memiliki 2 pertanyaan dengan interval jawaban dari setiap pertanyaan adalah 1 sampai dengan 5. Pada Tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai mean terendah terdapat pada indikator Y1.2 atau kuantitas dengan nilai mean 4,32. Sedangkan nilai tertinggi pada variabel ini terdapat pada indikator Y3.1 atau ketepatan waktu dengan nilai mean 4,46. Nilai rata-rata di dimensi ini sebesar 4,39 dengan demikian dimensi kinerja karyawan dikategorikan dalam penilaian yang baik. Standar deviasi variabel kinerja karyawan sebesar 0,559 atau sama dengan 12,73% dari nilai *mean*, artinya standar deviasi variabel kinerja karyawan tidak lebih dari 20% nilai *mean*-nya hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dengan jawaban yang relatif sama.

#### 4.4. Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 11,930 (a) dengan koefisien regresi sebesar 0,307 (b). Dari hasil tersebut diperoleh model regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,930 + 0,307X$$

Nilai a dan b dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 11,930 dapat diartikan jika kompensasi sama dengan ( $X=0$ ) atau tidak ada kompensasi, maka kinerja karyawan hanya sebesar 11,930
- Kompensasi memiliki koefisien regresi linier sederhana sebesar 0,370. Hal ini mengandung arti bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,370 satuan.

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta		
11.930	2.045		5.833	.000
.307	.043	.577	7.099	.000

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan di Group of Competence Center kota Bandung serta mengetahui seberapa kuat atau lemah hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu korelasi Pearson, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 9. Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat korelasi antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan sebesar 0,577. Jika mengacu pada interpretasi koefisien korelasi menurut Silalahi (2012:96), maka nilai korelasi sebesar 0,577 termasuk kedalam interval +0,50 sampai +0,69 yang artinya terdapat hubungan positif yang kuat. Nilai korelasi *Pearson* pada tabel diatas menunjukkan nilai yang positif, maka hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan searah, yang artinya jika kompensasi meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

**Tabel 9 Hasil Uji Korelasi**

	Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	1	.577**
Pearson Correlation		.000
Sig. (2-tailed)	103	103
N	.577**	1
Kinerja	.000	
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	103	103
N		

Menurut Susetyo (2012:122), koefisien determinasi merupakan proporsi menentukan terjadinya presentase variansi bersama antara variabel X dan variabel Y jika dikaitkan dengan 100%. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan kemudian dikalikan dengan 100% nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas dan untuk nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

**Tabel 10** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577	.333	.326	1.882

Dari Tabel 10 diperoleh angka *R square* (angka korelasi yang dikuadratkan atau  $0,577^2$ ) sebesar 0,333. Angka *R square* disebut juga sebagai koefisien determinasi, maka besarnya koefisien determinasi adalah 0,333 atau sama dengan 33,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 33,3% terhadap kinerja karyawan. Sementara sisanya 67,7% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R square* sebesar 33,3% berarti kompensasi hanya mampu memberikan pengaruh yang cukup terhadap kinerja karyawan.

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang dilakukan yakni menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Pada dasarnya uji t ditujukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Sugiyono, 2013:250). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom *significance* (sig). jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $<0,05$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $>0,05$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Kemudian  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yang diperoleh berdasarkan tingkat signifikansi tertentu dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k$  (Sugiyono, 2012:250). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa:

1. Jika tingkat signifikansi  $t_{hitung} > 0,050$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
2. Jika tingkat signifikansi  $t_{hitung} < 0,050$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 11** Pengujian Hipotesis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.930	2.045		5.833	.000
	Kompensasi	.307	.043	.577	7.099	.000

Pada Tabel 11 diperoleh nilai *significant* sebesar 0,000 atau kurang dari nilai probabilitasnya yaitu 0,05 (5%). Apabila dilihat dari nilai t hitung yang besarnya 1,404 dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan  $df$ :  $(n-k) = 117-2 = 115$ , maka diperoleh t tabel sebesar 1,980 yang berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,404 < 1,980$ . Mengacu pada (Sugiyono, 2012:250) yang menyatakan jika kriteria  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi di *Group of Competency Center* kota Bandung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## 5. Kesimpulan

Kompensasi yang ada di *Group of Competency Center* Telkom Corporate University Center Kota Bandung termasuk dalam kategori penilaian baik. Dimensi dengan nilai *mean* tertinggi adalah dimensi kompensasi *financial* dengan nilai termasuk dalam kategori baik. Sedangkan nilai *mean* terendah terdapat pada dimensi kompensasi *non financial* indikator pekerjaan yang sesuai, menarik, menantang serta memiliki karir yang baik dan indikator lingkungan kerja namun masih termasuk dalam kategori baik.

Kinerja Karyawan di *Group of Competency Center* Telkom Corporate University Center Kota Bandung termasuk dalam kategori baik. Dimensi dengan *mean* tertinggi terdapat pada indikator ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan termasuk dalam kategori sangat baik. Nilai *mean*

terendah terdapat pada indikator kuantitas dan kualitas namun masih termasuk dalam kategori baik. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan 33,3%, sedangkan 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti kemampuan dalam bekerja (*ability*), hubungan antar karyawan (*relation*) dan faktor-faktor yang lainnya.

## 6. Daftar Pustaka

- Dermawan, W. (2003). *Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Prayitno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Meidakom.
- Purwaningsih, S. (2011) *Statistika Bisnis untuk Program Diploma IV Manajemen Aset*. Bandung: UP MKUU, Politeknik Negeri Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 1*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kesatu*. Bandung: Alfabeta Cv
- Susanti, S. (2011). “*Analisis Tindak Tutur Wacana Iklan dalam Majalah Genie Edisi November 2011 (Tinjauan Pragmatik)*”. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Susetyo, B. (2012). *Statistika untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Refika Aditama
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah MOTHER AND BABY). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4 (2).
- Wirnaningsih, E. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT RYAN JAYA PERSADA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4 (12).

### \*Email korespondensi:

algiarp11@gmail.com