



## Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Rantau Prapat

<sup>1</sup>Rida Kurnia, <sup>2</sup>Wan Dian Safina

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah  
[ridhakurnia10@gmail.com](mailto:ridhakurnia10@gmail.com), [diansafina1964@gmail.com](mailto:diansafina1964@gmail.com), [info@umnaw.ac.id](mailto:info@umnaw.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Rantau Prapat”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Rantau Prapat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan instrumen penelitian berupa angket. Populasi yang digunakan adalah 48 karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Rantau Prapat, dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 48 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan persamaan regresi  $Y = 10,271 + 693 + e$ . Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 59,8% dan uji t sebesar 8,270 sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Rantau Prapat, selebihnya 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Prestasi Kerja Karyawan

**Abstract:** This study entitled "The Effect of Compensation on Employee Achievement at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Rantau Prapat". The purpose of this study was to determine whether there is an effect of giving compensation to employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Rantau Prapat. The data used in this study is primary data with the research instrument in the form of a questionnaire. The population used is 48 employees at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Rantau Prapat, using a saturated sample of 48 respondents. The method used in this research is descriptive quantitative method. The data analysis technique used simple linear regression analysis with the regression equation  $Y = 10,271 + 693 + e$ . The results obtained in this study showed an R<sup>2</sup> value of 59.8% and a t-test of 8.270 so it can be concluded that the provision of compensation has a positive and significant effect on employee achievement at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Rantau Prapat, the remaining 40.2% is influenced by other factors.

**Keywords:** Compensation, Employee Achievement

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan terhadap prestasi kerja para karyawan suatu instansi atau perusahaan harus dapat menentukan sistem kompensasi yang sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan yakin dan mengerti bahwa apa yang mereka terima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan menurun.

Karyawan yang bekerja di PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Rantau Prapat apabila prestasi karyawan meningkat maka karyawan tersebut akan mendapatkan imbalan, untuk karyawan tetap akan memperoleh imbalan sebesar 2 jt jika dilihat hasil kinerja meningkat sedangkan untuk karyawan tidak tetap akan memperoleh 2 jt juga dilihat dari berapa banyak pemasangan unit satuan sambungan langsung (SSL).

Adapun fenomena permasalahan yang sering terjadi didalam perusahaan ini adalah pertama, pemberian insentif dan gaji yang diberikan kepada karyawan teknisi berbeda-beda dikarenakan manajer setiap mitra yang ada didalam telekomunikasi Indonesia mempunyai aturan masing-masing yang berbeda dengan mitra lainnya. Adapun karyawan teknisi yang bekerja di telekomunikasi Indonesia ini terbagi beberapa mitra antara lain: PT.Telkom Akses, PT.Inti Sukses, PT.GTM, PT.NSU, PT.BSA, PT.BBC, PT.AIA, PT.PMP, PT.GV.

Kedua, Pengeluaran tunjangan kepada karyawan teknisi masih mengalami keterlambatan dikarenakan minimnya anggaran per mitra masing-masing dan pelanggan yang mereka dapatkan juga tidak memenuhi target setiap bulannya, dimana setiap bulan itu harus memenuhi 40 unit pemasangan Satuan Sambungan Langsung (SSL), apabila bulan ini

karyawan teknisi melakukan pemasangan unit SSL hanya sedikit maka tunjangan mereka tidak dikeluarkan atau ditahan karena dana tersebut digunakan untuk menggaji karyawan terlebih dahulu sehingga tunjangan dikeluarkan pada bulan berikutnya.

Sebaliknya, apabila pemasangan unit Satuan Sambungan Langsung (SSL) banyak maka setiap mitramengeluarkan tunjangan agar pemasangan tersebut berjalan dengan lancar sehingga pelanggan merasa puas terhadap kinerja karyawan teknisi dimana tunjangan berupa dana transportasi yang diterima oleh teknisi setiap pemasangan 1 unit saja maka diperoleh sebesar 450 ribu rupiah per bulan, dengan begitu pemberian kompensasi ini dapat mendorong prestasi kerja karyawan meningkat sehingga karyawan merasa loyal dan puas dalam bekerja. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Rantau Prapat”.

## **B. Rumusan Masalah**

Menurut Sugiyono (2017:35) “Rumusan masalah merupakan kalimat pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan

data, dimana peneliti menggunakan berbagai teori untuk menjawabnya yaitu dengan menggunakan penelitian”. Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Rantau Prapat?
2. Seberapa besar Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Rantau Prapat?

## **II. METODE PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model Sugiyono (2017:71).

Desain penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data *numerical* atau angka yang diperoleh dengan pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan variabel yang diteliti.

### **B. Populasi dan Sampel**

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian maka

populasi dalam penelitian ini adalah 48 karyawan teknisi yang ada di PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Rantau Prapat. Teknik sampel menggunakan sampel jenuh 48 responden.

### C. Definisi Operasional

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel pemberian kompensasi dan prestasi kerja pegawai yang ada di PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Rantau Prapat, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasibuan (2016:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

Mangkunegara (2015:2), mengatakan bahwa penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang

dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dengan indikator prestasi kerja yaitu:

Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas Biaya.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan :

1. Observasi, yaitu cara pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap subjek penelitian dengan subjek yang diteliti.
2. Wawancara, yaitu dengan cara melakukan tanya jawab kepada Karyawan teknisi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Rantau Prapat.
3. Kuisisioner ( Angket ), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya ( Sugiyono, 2017:142).

### E. Teknik Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Sederhana

Adapun Persamaan tersebut, sesuai pendapat Sugiyono (2018:80) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (Prestasi Kerja Pegawai)

X = variabel independent (Pemberian Kompensasi)

a = Konstanta

e = Variabel Pengganggu

## 2. Uji t

Adapun rumus yang digunakan seperti ditemukan oleh (Sugiyono, 2018: 206) adalah sebagai berikut:

$$= \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

## 3. Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

Adapun Rumus determinasi menurut Sugiyono (2018:201) adalah:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai koefisien korelasi

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### A. Hasil Regresi Linear sederhana

**Tabel 1**  
Hasil Regresi Linear Sederhana Pemberian Kompensasi Dan Prestasi Karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.271	3.180		3.230	.002

Pemberian Kompensasi	.693	.084	.773	8.270	.000
----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

Sumber : pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan tabel 3.1 output regresi diatas, model analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 10.271 + 693X + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat

disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 10.271 Angka ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada Pemberian Kompensasi (X) maka nilai konsisten prestasi karyawan (Y) adalah sebesar 10.271.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,693. Angka ini mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Pemberian Kompensasi (X) maka prestasi karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.693.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan (Y) pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Rantau Prapat.

### B. Uji Parsial (t)

#### Uji Parsial Pemberian Kompensasi (X) dan Prestasi Karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial Pemberian Kompensasi (X) pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Rantau Prapat berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap prestasi karyawan (Y).

Model hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pemberian Kompensasi (X) terhadap Prestasi Karyawan (Y).

$H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan antara Pemberian Kompensasi (X) terhadap Prestasi Karyawan (Y).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji t Pemberian Kompensasi Dan Prestasi Karyawan Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.271	3.180		3.230	.002
	Pemberian Kompensasi	.693	.084	.773	8.270	.000

b. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

*Sumber : pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23 (2021)*

Berdasarkan tabel 3.2 hasil pengolahan data diatas, maka nilai t hitung yang diperoleh variabel Pemberian Kompensasi (X) adalah 8.270 dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1.677 Pada tabel di atas juga menunjukkan nilai sig 0,00 dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemberian Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan (Y).

### C. Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel *independent* atau *predictor*-nya. Nilai koefisien determinasi adalah antara  $0 < R < 1$ .

**Tabel 3**  
**Hasil Uji R Pemberian Kompensasi Dan Prestasi Karyawan Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.598	.589	1.988

a. Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

*Sumber : pengolahan data menggunakan SPSS (2021)*

Berdasarkan table 3.3 diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0,773 berarti hubungan Pemberian Kompensasi (X) terhadap Prestasi Karyawan (Y) sebesar 77,3%, artinya terdapat hubungan yang kuat terhadap antar variabel.
2. Nilai R Square adalah 0,598 hal ini berarti 59,8% Prestasi Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Pemberian

Kompensasi (X). Sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah  $Y = 10.271 + 693X + e$ , berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung untuk variabel pemberian kompensasi (X) sebesar 8.270 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.677. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau  $8.270 > 1.677$ . Kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga pemberian kompensasi (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan (Y).
2. Nilai R sebesar 0,773 berarti hubungan Pemberian kompensasi (X) terhadap Prestasi Karyawan (Y) sebesar 77,3%, artinya terdapat hubungan yang kuat terhadap antar variabel dan Nilai R Square adalah 0,598 hal ini berarti 59,8% Prestasi Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Pemberian Kompensasi (X).

Sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

##### B. Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan Telekomunikasi Indonesia, Tbk Rantau parapat dalam memberikan insentif dan gaji kepada karyawan teknisi sesuai dengan prinsip asas keadilan agar karyawan yang bekerja mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Disarankan kepada Pimpinan Telekomunikasi Indonesia, Tbk Rantau Prapat agar memperhatikan dan menindaklanjuti masalah dalam mengeluarkan tunjangan kepada karyawan teknisi agar tidak mengalami keterlambatan dikarenakan minimnya anggaran setiap mitra.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, imam. 2015. “ *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara. AA. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manullang, M. 2016. *Manajemen Personalialia*. Gajah Mada. Yogyakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. RinekaCipta. Jakarta
- Rivai. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Cetakan ke 20. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Jakarta
- Wijoyo. S. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Cetakan Keempat. Kencana. Jakarta.
- Jurnal:**
- Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jaya wijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis* 2016.
- Muhamad Rizal, M Syafiie Idrus, Djumahir, Rahayu Mintarti. (2014). Effect Of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*. ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X.
- Munawir, Abdul Kadir (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal ilmu Administrasi Publik* 3 (2) 2015 : 133-144.
- Ni Made Nurcahyani I.G.A. Dewi Adnyani. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5 No 1 2016:500532.
- Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyauami. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan di Kampung Batu Malakasi Tektona Water park Kabupaten Bandung. *Jurnal EMBA and Tourism Scientific journal*. Vol 2 N0 1 desember 2016.
- Siti Hawa Susanti. (2016). Studi Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan , Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Di kota Bontang. *E-journal Administrasi Negara*. Vol 2 ,No 4.
- Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'loed

Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono (2015).  
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja  
Karyawan ( Studi pada karyawan PT.  
Asuransi Jiwasraya persero regional office  
Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*  
Vol. 25 No. 1 Agustus 2015.

Vergina Sheren Bawoleh,Sifrid S. Pangemana,  
Maria V. J. Tielung. (2015). The Effect Of  
Motivation And Compensation Toword  
Job Satisfaction In PT. Sig Asia Bitung.  
*Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3 Sept. 2015,  
Hal.472-481