

Dampak Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perusahaan Listrik Negara di Kota Metro-Lampung

Penulis:

A'an Suhandi¹
Arwan Junianto²
Abimanyu Prasetya³
Bambang Suhada⁴

Afiliasi:

Universitas
Muhammadiyah
Metro^{1,2,3,4}

Korespondensi:

arwanjunianto@gmail.
com

Histori Naskah:

Submit: 28-05-2024
Accepted: 29-05-2024
Published: 01-07-2024

Abstrak: Penelitian ini membahas dampak kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Kantor PLN Kota Metro-Lampung yang ditinjau dari aspek 1) gaji dan upah yang adil sesuai pekerjaan, 2) insentif yang sepadan dengan pengorbanan, 3) manfaat yang sesuai dengan harapan, 4) fasilitas yang memadai. Tujuannya untuk mengetahui meninjau ulang aspek pemberian kompensasi finansial dan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi sederhana dengan software JASP 0.18.3. Menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki korelasi yang tinggi dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,605 dan R^2 sebesar 0,366. Kesimpulannya kompensasi finansial dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Saran yang diberikan adalah meningkatkan kompensasi finansial, memastikan sistem pemberian kompensasi adil dan transparan, serta mengombinasikan dengan strategi lain seperti pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dan mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci: *Kompensasi finansial, kinerja karyawan, PLN Kota Metro-Lampung*

PENDAHULUAN

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengemban tugas strategis dalam menyediakan energi listrik untuk seluruh wilayah Indonesia. Keandalan pasokan listrik menjadi kunci dalam mendukung berbagai sektor industri, komersial, dan rumah tangga, serta berkontribusi terhadap kemajuan ekonomi nasional. Industri ketenagalistrikan di Indonesia saat ini menghadapi berbagai tantangan, seperti: 1) Meningkatnya permintaan listrik yang tidak seimbang dengan laju penambahan pembangkit. 2) Kompleksitas infrastruktur kelistrikan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, 3) Transisi energi menuju energi terbarukan yang membutuhkan adaptasi dan investasi. 4) Persaingan global dalam menarik investasi di sektor ketenagalistrikan. (Afandi, A, Basalamah, S, & Hasan, S., 2021: 1).

Disatu sisi kinerja karyawan yang handal sangat diperlukan dalam Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur oleh kinerja karyawan. (Sumariadi, HR, 2019).

Research Gap

Menurut (Alwi, M, & Sugiono, E 2019), Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dicapai seseorang. Kinerja juga bisa dilakukan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mematuhi standar kerja yang ditetapkan. Sedangkan Peraturan Direksi PT PLN Undang-undang Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja yaitu dari aspek kompetensi Kinerja karyawan yang baik pada PT PLN dapat dilihat dari kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan, diantaranya:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan kantor PLN di Kota Metro-Lampung

Aspek	Prediktor Penilaian	Baik	Cukup
1) Kemampuan teknis dan kompetensi	Menguasai bidang pekerjaannya dengan baik sesuai dengan penempatan dan keahlian	2	4
	Memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi ketenagalistrikan	1	3
	Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien	2	2
	Mampu beradaptasi dengan perubahan dan menerapkan inovasi dalam pekerjaan	1	2
2) Kemampuan dan Dedikasi	Memiliki semangat kerja yang tinggi dan berkomitmen terhadap pencapaian target perusahaan	1	5
	Bekerja dengan dedikasi dan mementingkan keandalan pasokan listrik	2	2
	Mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim dengan efektif	2	2
	Memiliki inisiatif dan proaktif dalam menyelesaikan masalah	1	3
3) Pelayanan Prima	Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai PLN	2	2
	Berkomunikasi secara baik dan solutif dalam menangani keluhan pelanggan	1	4
	Mampu bekerja sama dengan berbagai pihak terkait untuk memenuhi kebutuhan pelanggan	2	3
4) Kemampuan Bekerja di Bawah Tekanan	Bekerja secara tenang dan efektif dalam situasi yang membutuhkan penanganan cepat	1	3
	Mampu mengambil keputusan yang tepat di bawah tekanan	1	3
	Dapat mengatasi stres dengan baik dan menjaga kesehatan mental	1	3
Total		20	41

Sumber: Observasi oleh peneliti 2024.

Dari total 61 pegawai pada tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 4 aspek yang mencakup 1) Kemampuan teknis dan kompetensi, 2) Kemampuan dan Dedikasi, 3) Pelayanan Prima, dan 4) Kemampuan Bekerja di Bawah Tekanan total yang masuk kategori penilaian cukup akan kompetensinya sebanyak 41 pegawai, dan 20 pegawai masuk kategori baik. Artinya bahwa masih terdapat banyak pegawai yang belum

mencapai performa terbaiknya. Evaluasi kinerja yang komprehensif perlu dilakukan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan untuk mengembangkan program pengembangan karyawan yang tepat sasaran.

Dengan melakukan evaluasi kinerja secara menyeluruh dan mengembangkan program pengembangan karyawan yang tepat sasaran, Perusahaan Listrik Negara di Kota Metro-Lampung dapat meningkatkan kinerja pegawainya secara signifikan dan mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Selain dari faktor kinerja ada beberapa faktor yang menyebabkan tidak optimalnya kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara di Kota Metro yaitu tentang pemberian kompensasi Finansial.

Kompensasi adalah cara perusahaan untuk menunjukkan rasa terima kasih kepada karyawan atas kontribusinya. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar di masa depan. Kompensasi langsung adalah pengakuan atas nilai karyawan bagi perusahaan. Dengan memberikan remunerasi yang sepadan, perusahaan menunjukkan komitmennya untuk menghargai dan memberdayakan karyawannya. (Sumariadi, HR 2019).

Seperti yang diungkapkan (Sumariadi, HR 2019: 4) Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusinya melalui kompensasi yang sepadan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih lama. Untuk menguji permasalahan yang ada pada tugas proposal kali ini adalah ditujukan pada beberapa karyawan Perusahaan Listrik Negara yang ada di Kota Metro dengan membuat tabel penilaian dengan kriteria pemberian kompensasi finansial, sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria Karyawan dalam hal Pemberian Kompensasi

No	Permasalahan	Kriteria penilaian	
		Ya	Tidak
1.	Memahami peran dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam tim sangat penting untuk membangun kerjasama yang efektif	1	4
2.	Kemampuan perusahaan membayar karyawan di posisi sama	4	2
3.	Gaji yang adil tidak selalu cukup untuk membuat karyawan merasa puas.	2	5
4.	Karyawan senior dan level eksekutif berperan penting dalam perusahaan. Karena mereka menciptakan strategi dan membuat keputusan penting bagi perusahaan	2	4
5.	Tim HR harus memastikan bahwa gaji dan kompensasi untuk pekerjaan yang sangat terspesialisasi atau posisi khusus mencerminkan nilai dan kompleksitas pekerjaan tersebut.	5	1
Total karyawan		14	16

Sumber: Observasi peneliti. 2024.

Dari tabel 2 tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Memahami peran dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam tim sangat penting untuk membangun kerjasama yang efektif yang menjawab **YA** sebanyak 1 Pegawai dan yang **TIDAK** sebanyak 4 maksudnya masih terdapat ruang untuk meningkatkan pemahaman karyawan PLN tentang diri sendiri dan rekan kerja mereka. Pemahaman yang baik tentang diri sendiri dan rekan kerja dapat membantu meningkatkan kerjasama tim, komunikasi yang efektif, dan kinerja

yang lebih optimal.

- 2) Kemampuan perusahaan membayar karyawan di posisi sama dan yang menjawab **YA** sebanyak 4 Pegawai dan yang menjawab **TIDAK** sebanyak 2 Pegawai maksudnya masih terdapat perbedaan pendapat di antara karyawan PLN terkait kemampuan perusahaan dalam membayar karyawan secara adil dan merata. Mayoritas pegawai (4 dari 6) merasa bahwa PLN mampu membayar karyawan di posisi yang sama secara adil, sedangkan 2 pegawai lainnya merasa sebaliknya.
- 3) Gaji yang adil tidak selalu cukup untuk membuat karyawan merasa puas, menjawab **YA** sebanyak 2 dan yang **TIDAK** 5 artinya terdapat perbedaan pendapat di antara karyawan PLN tentang gaji mereka. Meskipun 2 karyawan merasa bahwa gaji mereka dibayar secara adil dan sesuai dengan pasar, 5 karyawan lainnya merasa bahwa mereka dibayar rendah.
- 4) Karyawan senior dan level eksekutif berperan penting dalam perusahaan. Karena mereka menciptakan strategi dan membuat keputusan penting bagi perusahaan, yang menjawab **YA** sebanyak 2 karyawan dan yang **TIDAK** sebanyak 4 artinya terdapat perbedaan pendapat di antara karyawan PLN tentang peran karyawan senior dan level eksekutif. Meskipun 2 karyawan merasa bahwa karyawan senior dan level eksekutif berperan penting dalam perusahaan dan menciptakan strategi serta membuat keputusan penting, 4 karyawan lainnya tidak sependapat.
- 5) Tim HR harus memastikan bahwa gaji dan kompensasi untuk pekerjaan yang sangat terspesialisasi atau posisi khusus mencerminkan nilai dan kompleksitas pekerjaan tersebut. Misalnya, kompensasi petugas lapangan dan staf administrasi, yang menjawab **YA** sebanyak 5 karyawan dan yang **TIDAK** 1 Karyawan artinya bahwa mayoritas karyawan PLN (5 dari 6) setuju bahwa Tim HR perlu menciptakan gaji dan kompensasi yang adil untuk pekerjaan yang sangat terspesialisasi atau posisi khusus, tanpa memengaruhi posisi lain. Ini menunjukkan bahwa karyawan PLN memahami bahwa pekerjaan yang berbeda memiliki nilai dan kompleksitas yang berbeda, dan mereka mengharapkan gaji dan kompensasi yang berbeda juga.

Dari narasi deskripsi kelompok tugas penelitian ini, yang menjadi alasan untuk membahas tentang kompensasi finansial yang berdampak pada kinerja karyawan PT. PLN di Kota Metro.

Studi Literatur

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh upaya individu, tetapi juga oleh kerja sama tim yang efektif. (Arifin, S, Putra, AR, & Hartanto, CFB, 2019). (Arismunandar, MF, & Khair, H. 2020) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang di capai dengan masukan (input) yang diberikan. Menurut (Alwi, M, & Sugiono, E 2019) Kinerja Karyawan yang berkinerja tinggi adalah pemicu kesuksesan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Arismunandar, MF, & Khair, H 2020: 4) Harapan mengenai imbalan, Dorongan, Kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas (imbalan internal dan eksternal) dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan mengukur kinerja karyawan secara efektif, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mendorong kinerja yang lebih baik.

Teori Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2018). kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, (Handoko, 2011).

Kompensasi merupakan jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi. (Panggabean, 2012). Permintaan dan penawaran atas keterampilan-keterampilan karyawan, organisasi karyawan, kemampuan perusahaan untuk membayar, produktivitas perusahaan dan perekonomian, biaya hidup, dan pemerintah. (Sutrisno, 2014).

Dari beberapa konsep literatur diatas dapat disintesis bahwa Kompensasi finansial merupakan hak dasar karyawan yang telah bekerja dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Oleh karena itu akan membuat karyawan lainnya semakin terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Terdapat empat indikator untuk mengukur kompensasi, antara lain: (1) gaji dan upah yang adil sesuai pekerjaan; (2) insentif yang sepadan dengan pengorbanan; (3) manfaat yang sesuai dengan harapan; dan (4) fasilitas yang memadai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, maksudnya suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini didasarkan pada asumsi bahwa terdapat hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Pada penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yaitu Kompensasi finansial dan kinerja karyawan, yang diukur dengan menggunakan kuesioner dan skala Likert dari angka 1-5. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN di Kota Metro berjumlah 61 orang dan menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari hasil sebaran angket dengan *google form* kepada karyawan Perusahaan Listrik Negara di Kota Metro Lampung sebanyak 42 karyawan. Teknik analisis data menggunakan hasil statistik deskriptif dan regresi linier sederhana dengan software JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program).

JASP adalah perangkat lunak analisis statistik gratis dan *open-source* yang dikembangkan oleh Universitas Amsterdam. Alat ini dirancang untuk mudah digunakan dan familiar bagi pengguna SPSS, JASP menawarkan berbagai prosedur analisis standar dalam bentuk klasik dan Bayesian. *The use of software such as JASP in data analysis has become increasingly prevalent in research studies. Researchers can utilize JASP to perform various statistical analyses, including correlation analysis and regression analysis* (Okagbue et al., 2021). Artinya Penggunaan perangkat lunak seperti JASP dalam analisis data menjadi

semakin lazim dalam studi penelitian. Peneliti dapat memanfaatkan JASP untuk melakukan berbagai analisis statistik, termasuk analisis korelasi dan analisis regresi.

This software provides a user-friendly interface that allows researchers to input their data and easily interpret the results. Additionally, JASP offers the advantage of providing Bayesian statistics, which allows for a more nuanced interpretation of the data (Yan & Ruan, 2020). Artinya Perangkat lunak ini menyediakan antarmuka yang ramah pengguna yang memungkinkan peneliti memasukkan datanya dan menafsirkan hasilnya dengan mudah. Selain itu, JASP menawarkan keuntungan dalam menyediakan statistik Bayesian, yang memungkinkan interpretasi data yang lebih berbeda.

By using JASP, researchers can make informed decisions based on the strength and direction of relationships between variables (Okagbue et al., 2021). *Furthermore, JASP allows for the exploration of complex data sets through its robust visualization capabilities* (Angulo et al., 2016). Artinya Dengan menggunakan JASP, peneliti dapat mengambil keputusan berdasarkan kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Selain itu, JASP memungkinkan eksplorasi kumpulan data yang kompleks melalui kemampuan visualisasinya yang kuat.

Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel 3. Descriptive Statistics

	Valid	Missing	Mode	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kompensasi Finansial	42	0	60.000 ^a	46.286	9.470	28.000	60.000
Kinerja Karyawan	42	0	22.000 ^a	25.286	4.169	12.000	30.000

^a The mode is computed assuming that variables are discreet.

Sumber: Data diolah JASP pada Lampiran. 2024.

Analisis statistik deskriptif dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- **Kompensasi Finansial**
Dari nilai *mean*, M atau $\bar{x}$ (46.4286) memiliki peran penting dalam memahami distribusi gaji atau penghasilan. Mean dihitung dengan menjumlahkan semua nilai kompensasi dan membaginya dengan jumlah karyawan.
Sedangkan nilai mode kompensasi finansial sebesar (60.000) memiliki arti penting dalam memahami distribusi gaji atau penghasilan. Nilai mode mewakili gaji yang paling sering muncul di antara semua karyawan.
Nilai standar deviasi (SD) kompensasi finansial, sebesar (9.470) hal ini merupakan statistik kategori tinggi sehingga penting untuk memahami variabilitas gaji atau penghasilan di antara karyawan. SD mengukur seberapa tersebar nilai kompensasi dari rata-rata. (Goss-Sampson, M. A. 2019).
- **Kinerja Karyawan**
Nilai *mean* dari kinerja karyawan sebesar M atau $\bar{x}$ (25.286) artinya kinerja karyawan, memiliki peran penting dalam memahami tingkat kinerja rata-rata karyawan secara keseluruhan. Mean dihitung dengan menjumlahkan semua nilai kinerja dan membaginya dengan jumlah karyawan.
Sedangkan nilai mode pada kinerja karyawan sebesar (22.000) artinya dalam memahami tingkat

kinerja yang paling sering muncul. Mode menunjukkan nilai kinerja yang paling banyak dicapai oleh para karyawan.

Nilai standar deviasi (SD) kinerja karyawan sebesar (4.169) artinya nilai SD yang rendah menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkumpul erat di sekitar mean. Artinya, sebagian besar karyawan memiliki tingkat kinerja yang dekat dengan rata-rata. Hal ini dapat menunjukkan konsistensi dan keseragaman dalam performa karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikololinieritas

Tabel 4. Multikololinieritas

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
H ₀	(Intercept)	25.286	0.643		39.308	< .001		
H ₁	(Intercept)	12.966	2.618		4.952	< .001		
	Kompensasi Finansial	0.266	0.055	0.605	4.800	< .001	1.000	1.000

Sumber: Data diolah JASP pada Lampiran. 2024.

Dari hasil multikololinieritas di atas menunjukkan bahwa

- Nilai VIF di bawah 10 (VIF Kompensasi Finansial = 1.000). Batas nilai VIF yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas adalah 10.
- Nilai Tolerance di atas 0.1 (Tolerance Kompensasi Finansial = 1.000). Batas nilai Tolerance yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas adalah 0.1.
- Karena tidak ada nilai VIF melebihi 10 dan tidak ada toleransi nilai di bawah 0,1, dapat disimpulkan bahwa asumsi multicollinearity tidak dilanggar dalam model regresi ini. ini menunjukkan bahwa tidak ada multicollinearity yang signifikan antara variabel independen dalam model.

Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Tabel 5. Autokorelasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	Durbin-Watson		
					Autocorrelation	Statistic	p
H ₀	0.000	0.000	0.000	4.169	-0.082	2.132	0.667
H ₁	0.605	0.366	0.350	3.362	-0.011	2.012	0.985

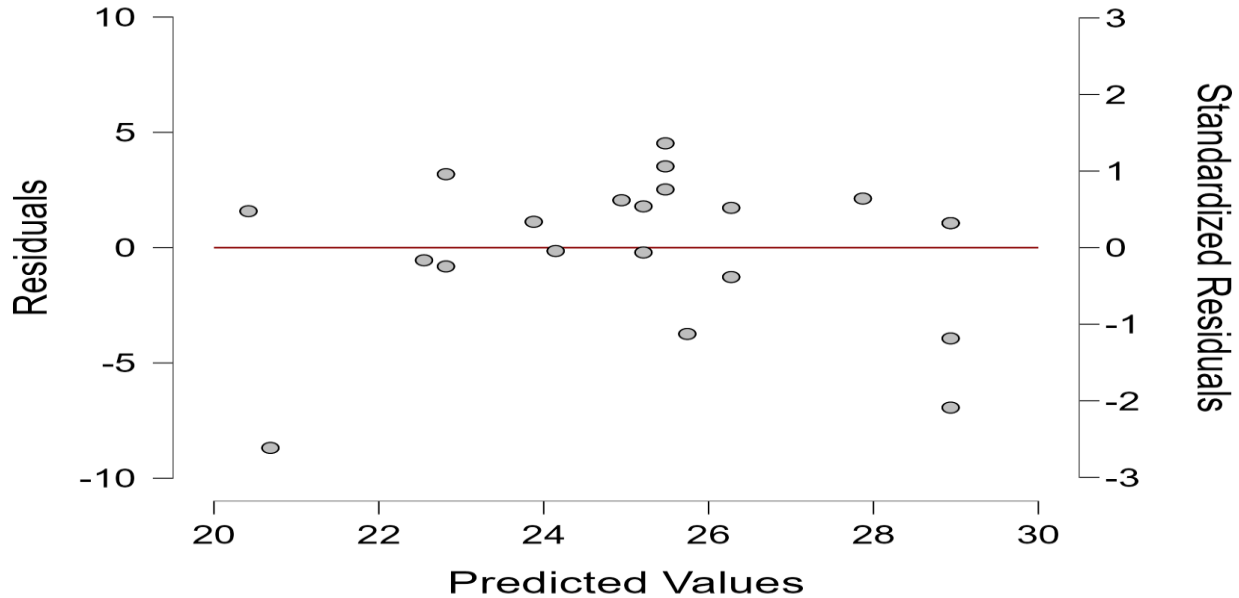
Sumber: Data diolah JASP pada Lampiran. 2024.

Asumsi autokorelasi menunjukkan bahwa:

- Nilai Durbin-Watson (DW) Model 1:
 - Nilai DW (2.132) terletak di antara batas atas (1.58) dan batas bawah (2.42) pada tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi 5%.
 - Hal ini menunjukkan tidak terdapat autokorelasi orde pertama yang signifikan dalam model regresi pertama (H₀).
- Nilai Durbin-Watson (DW) Model 2:
 - Nilai DW (2.012) terletak di antara batas atas (1.58) dan batas bawah (2.42) pada tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi 5%.
 - Hal ini menunjukkan tidak terdapat autokorelasi orde pertama yang signifikan dalam model regresi kedua (H₁).
- Karena kedua model regresi (H₀ dan H₁) tidak menunjukkan nilai DW yang berada di luar batas atas atau bawah, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi autokorelasi tidak dilanggar, sehingga asumsi statistik yang mendasari model regresi linear terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Dari gambar scatterplot menunjukkan bahwa sebaran data di berkelompok pada garis diagonal (0) atau menyebar, sehingga data tersebut telah terpenuhi.



Gambar 1. Heteroskedastisitas

Hipotesis Regresi Sederhana

Tabel 6. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	260.461	1	260.461	23.044	< .001
	Residual	452.111	40	11.303		
	Total	712.571	41			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Sumber: Data diolah JASP pada Lampiran. 2024.

Dari nilai tingkat kepercayaan atau disebut $F(1,40) = 23.044$ dan nilai $P 0,001 < 0,05$ artinya dengan hipotesis yang ditetapkan sebelumnya kompensasi finansial berperan sebagai variabel prediktor positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin proporsional dalam pembagian kompensasi finansial dari aspek tingkat kesulitan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di kantro PLN Kota Metro-Lampung.

Tabel 7. Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	25.286	0.643		39.308	< .001
H ₁	(Intercept)	12.966	2.618		4.952	< .001
	Kompensasi Finansial	0.266	0.055	0.605	4.800	< .001

Sumber: Data diolah JASP pada Lampiran. 2024.

Sementara, tabel di atas menunjukkan *koefisien unstandardized* yang dapat dimasukkan ke dalam persamaan linier sederhana ialah sebagai berikut:

$$y = c + b \cdot x \text{ (Kinerja karyawan = 12.966 + 0.266)}$$

Keterangan:

y = Kinerja karyawan

c = nilai konstanta (Intercept)

b = koefisien regresi (R_strength)

x = Kompensasi finansial

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Jika kompensasi finansial sama dengan nol (tidak ada) maka kinerja karyawan pada kantor PLN Kota Metro adalah sebesar 12.966 dalam satuannya sendiri.
- Koefisien regresi kompensasi finansial (X) sebesar 0.266 artinya jika ada peningkatan sebesar 1% maka akan memberi dampak terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 26,6%.

Pengujian linier regresi sederhana dilakukan dengan alat bantu aplikasi JASP 0.18.3 pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Model Summary - Kinerja Karyawan

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	4.169
H ₁	0.605	0.366	0.350	3.362

Sumber: Data diolah JASP pada Lampiran. 2024.

Dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa korelasi (R) dari kompensasi finansial dengan kinerja karyawan kantor PLN Kota Metro-Lampung sebesar 0,605 masuk kategori tinggi. Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,366 atau 36,6% artinya kompensasi finansial memiliki korelasi yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mashuri, Ali, (2023).

Kesimpulan

Dari analisis yang sudah dijabarkan pada tahap sebelumnya maka kesimpulan dapat disajikan sebagai berikut untuk kantor PLN Kota Metro-Lampung: Kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PLN Kota Metro-Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi finansial dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di kantor PLN Kota Metro-Lampung.

Saran

Sehingga saran yang dapat kami sampaikan adalah:

1. Pertimbangkan untuk memberikan kompensasi finansial yang lebih tinggi kepada karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kenaikan gaji, bonus, atau tunjangan lainnya.
2. Pastikan bahwa sistem pemberian kompensasi finansial adil dan transparan. Karyawan harus memahami bagaimana kompensasi mereka ditentukan dan bagaimana mereka dapat meningkatkan peluang untuk mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi.
3. Kombinasikan pemberian kompensasi finansial dengan strategi lain untuk meningkatkan kinerja karyawan. Strategi lain yang dapat digunakan termasuk pelatihan dan pengembangan karyawan, program pengakuan dan penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Ucapan Terima Kasih

Kami ucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Dharmawan Lubis dan Bapak Dr. Bambang Suhada, sebagai Dosen pengampu yang telah memberikan bantuan dan dukungan berharga selama proses tugas penelitian ini. Kehadiran serta bimbingan Bapak telah menjadi pilar penting dalam menyelesaikan penelitian ini dengan sukses. Kami juga ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pengisi kuisioner yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Kontribusi dan jawaban Anda memiliki peran yang sangat penting dalam menghasilkan hasil yang berharga bagi penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan pengembangan praktik terbaik di masa yang akan datang.

Refrensi

- Afandi, A, Basalamah, S, & Hasan, S (2021). Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI), Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Pelayanan *Journal of Accounting and ...*, pasca-umi.ac.id, <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jaf/article/view/1094>
- Alwi, M, & Sugiono, E (2019). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, journal.unas.ac.id, <https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/748>
- Arifin, S, Putra, AR, & Hartanto, CFB (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. ... , *Keuangan, Investasi Dan ...*, ejurnal.seminar-id.com, <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/10>
- Arifudin, O (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi ...*, journal.stiemb.ac.id, <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/243>
- Arismunandar, MF, & Khair, H (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, jurnal.umsu.ac.id, <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5129>
- Goss-Sampson, M. A. (2019). Analisis Statistik Menggunakan JASP: Buku Panduan Untuk Mahasiswa. Translated by Sunu Bagaskara. Sari Z. Akmal, Arif Triman, Novika Grasiawaty, & Entin Nurhayati. *Greenwich: Centre for Science and Medicine in Sport & Exercise*.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (P. raja grafindo Persada, Ed.) (cetakan ke.). Jakarta.
- Mashuri, Ali, (2023) Buku Ajar Statistika Parametrik Dasar: Uji Hubungan, Uji Perbedaan, dan Aplikasinya Menggunakan JASP. ISBN - 978-623-5970-77-6.

Neuroinformatics 2016. (2016, September 1). *Neuroinformatics 2016*. Neuroinformatics 2016. <https://doi.org/10.3389/978-2-88919-953-2>

Panggabean, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sumariadi, HR (2019). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo. *Ekonomi dan Bisnis*, download.garuda.kemdikbud.go.id, <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=867495&val=6467&title=Pengaruh%20Kompensasi%20Langsung%20dan%20Kompensasi%20Tidak%20Langsung%20terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20PT%20PLN%20Persero%20Area%20Sidoarjo>

Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kencana.)*. Jakarta.

Undang-undang Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja.

Yan, X., & Ruan, Y. (2020). Simulation research on flipped teaching of electronic information engineering courses based on matlab. *Proceedings of the 2020 International Conference on Computers, Information Processing and Advanced Education*, 463–466. <https://doi.org/10.1145/3419635.3419721>

Zhang, Y. (2021). Corrigendum: Tensor computations of stochastic dynamic fields(2021 journal of physics: conference series (jpcs). Vol. 1828, 012038). *Journal of Physics: Conference Series*, 1828(1), 012183. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1828/1/012183>