EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024

Pengaruh Kompensasi, Profesionalisme, Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai PT Matahari Department Store Tbk

Eka Setiawan Tarigan[1], Ahmad Azmi[2]
[1,2]Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
E-mail: : ekatarigan@gmail.com

Article History:
Received: 01 Mei 2024
Revised: 15 Mei 2024
Accepted: 16 Mei 2024

Keywords: *Kompensasi, Profesionalisme, Komunikasi Internal dan Kinerja Pegawai*

Abstract: *Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, profesionalisme dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian di PT Matahari Department Store Tbk Manhattan Times Square Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 74 responden. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS v. 25. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan seluruh variabel kompensasi, profesionalisme dan komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Konstribusi pengaruh variabel sebesar 44.6%.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu dari beberapa jenis sumber daya utama organisasi yang harus dikelola dengan baik oleh manajemen. Mengingat sumber daya manusia merupakan aset penting. Perkembangan dunia usaha yang begitu pesat menuntut pegawai perusahaan didunia, khususnya di Indonesia untuk bekerja secara profesional. Profesionalisme dalam bekerja dibutuhkan untuk membuat perusahaan tetap kompetitif. Memperkuat kapasitas perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki atau dengan kata lain kinerja pegawai perusahaan merupakan strategi untuk selalu dapat berkompetisi. Kinerja pegawai merupakan faktor pendukung utama dalam perusahaan.

Mengelola organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga membutuhkan banyak ketrampilan untuk memperlancar pelaksanaannya. Di antara begitu banyak ketrampilan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi, ada satu cara yang dapat menyatukan seluruh aspek untuk bersinergi mencapai tujuan organisasi, yaitu keterampilan dan kemampuan dalam berkomunikasi untuk menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi para pegawai memberikan kinerja terbaiknya. Menurut (Mangkunegara, 2016) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Matahari Department Store, Tbk adalah salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki banyak pegawai yang tersebar di berbagai cabang di seluruh Indonesia. Penting bagi PT Matahari Department Store, Tbk untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti kompensasi, profesionalisme, dan komunikasi internal.

Untuk memaksimalkan kinerja pegawai, suatu perusahaan perlu memperhatikan kompensasi pegawai, karena kompensasi ialah hasil pendapatan yang diperoleh bagi seorang pegawai dari perusahaan melalui barang atau jasa. Memastikan kompensasi yang memadai tidak hanya mempengaruhi kondisi fisik pegawai tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja keras dan berinisiatif. Menurut (Inova & Jayanti, 2019) , kompensasi merupakan apa yang pegawai dapatkan sebagai imbalan atas apa yang dia lakukan. Dengan memberikan penghargaan kepada pegawai, pegawai akan termotivasi dan bersedia mendukung mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pada data kinerja sasaran PT Matahari Department Store, Tbk karirnya dan perusahaan. Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Profesionalisme juga harus mampu mengakomodasi perubahanperubahan baik berskala dosmetik maupun global akibat dinamika masyarakat yang semakin berkembang. Profesionalisme kerja adalah suatu konsep yang mengandung arti kemampuan, peningkatan keahlian, peningkatan disiplin, peningkatan etos kerja, peningkatan daya tahan, daya juang, daya saing dan daya inteligen, sehingga tugas-tugas suatu profesi dapat dilaksanakan dengan optimal, efektif dan produktif.

Selain faktor Profesionalisme, kinerja pegawai dipengaruhi pula oleh komunikasi internal (Siswandi, 2017) . Komunikasi internal adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (simbol) dalam sebuah entitas (Siagian et al., 2019) . Pada organisasi, komunikasi merupakan peranan yang sangat penting. Komunikasi merupakan unsur pertama dalam berbisnis. Terutama, ditegaskan bahwa komunikasi merupakan darah sebagai suatu sumber kehidupan bagi setiap organisasi dan merupakan suatu kunci sukses dalam karier bisnis dan kehidupan pribadi. Selain itu tanpa adanya komunikasi yang baik maka organisasi itu tidak akan berfungsi. Sesuai dengan pernyataan (Siswandi, 2017) bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan komunikasi yang baik, maka anggota akan membutuhkan dampak yang lebih jelas mengenai pelaksanaan kerja yang baik. Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut.

LITERATURE REVIEW

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019) . Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas

dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Kegiatan atau proses kerja yang sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh keberhasialan yang diinginkan merupakan pengertian kinerja pegawai (Saripuddin & Handayani, 2017). Rachmawati (2017) berpendapat kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja individu ataupun sekelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan ketetapan yang telah di tetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

Kompensasi

Menurut (Martoyo, 2015) dalam (Priansa, 2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Menurut (Sastrohadiwiryo, 2015) dalam (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telahditetapkan. Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja oleh perusahaan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan masing-masing tenaga kerja terhadap pencapaian perusahaan.

Profesionalisme

Pengertian profesionalisme menurut (Ardianingsih, 2018) adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu, dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi. Sebagai seorang yang profesional harus bertanggung jawab penuh dalam bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun dengan ketentuan hukum dan peraturan masyarakat. Pegawai yang profesional harus mengakui adanya tanggung jawab kepada masyarakat, klien serta rekan praktisi. Alasan utamanya adalah mengharapkan tingkat perilaku profesional yang tinggi pada setiap profesi ialah kebutuhan akan kepercayaan publik atas kualitas jasa yang disajikan oleh profesi tampa memandang individu yang menyediakan jasa tersebut. Profesionalisme adalah suatu tanggungjawab untuk berperilaku lebih dari sekedar memenuhi tanggungjawab yang dibebankan kepadanya, dan lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat (Arens, 2017) . Profesionalisme menurut (Agoes & Ardana, 2019) adalah semangat, paradigma, spirit, tingkah laku, ideologi, pemikiran, gairah untuk terus-menerus secara dewasa (*mature*), secara intelek meningkatkan kualitas profesi mereka. Dengan demikian, inti dari pada konsep professionalisme adalah keinginan untuk memenuhi berbagai kriteria, malah lebihdari sisi individu profesionalisme adalah keinginan kuat individu untuk memenuhi standar lebih. Sehingga seorang yang profesional adalah orang yang terusmenerusbelajar mengejar kinerja yang lebih baik. Sedangkan menurut kamus besar bahasa indonesia, profesionalisme dapat diartikan bersifat atau memiliki keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan pelatihan.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan hal yang penting bagi organisasi maupun perusahaan. Komunikasi internal dalam perusahaan diharapkan dapat meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan tersebut. Dengan adanya komunikasi internal, setiap SDM dapat memberikan pendapat, saran, hingga ide baru, maka akan terjadi komunikasi atau diskusi secara dua arah dengan anggota lain. Komunikasi merupakan suatu proses perumusan, penyampaian dan pemaknaan pesan yang dilakukan oleh seorang komunikator/sender kepada komunikan/*receiver* melalui media atau sarana tertentu (Ishaq, 2017) . Dengan proses tersebut, komunikator dan komunikan memiliki kesamaan makna atas sutau hal (pesan) yang dikirim dan diterimanya. (Effendy, 2019) menyatakan, "Komunikasi internal adalah suatu pertukaran gagasan diantara administrator dan pegawai di dalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertikal. Komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian pesan yang terjadi diantara anggota organisasi, berlangsung dari pemimpin ke bawahan, pemimpin terhadap pemimpin, maupun ke bawahan (Wisnu, 2021). Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi (Suwanto, 2021) . Dari beberapa definisi yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal adalah penyampaian pesan-pesan yang berlangsung pada anggota suatu perusahaan atau organisasi secara horizontal maupun vertikal.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Menurut (Sugiyono, 2016) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek itu. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai yang terdapat pada PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan yang berjumlah 74 responden.

Sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diselidiki dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi atau jumlah lebih sedikit dari populasi (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan yang berjumlah 74 responden.

Teknik Analisis Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data yang berhubungan dengan PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan

melakukan analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka yang dalam perhitungannya menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program pengelolaan *Statistical Product and Service Solutions* atau SPSS v. 25 (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang diisi oleh 74 responden pada objek penelitian ini. Karakteristik responden keadaan responden meliputi jenis kelamin, usia dan lama bekerja di PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	31.1	31.1	31.1
	Perempuan	51	68.9	68.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Berdasarkan pada Tabel 1, menunjukkan bahwa dari 74 jumlah responden yang tertinggi merupakan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 51 responden atau 68.9%, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 responden atau 31.1%. Tabel ini menunjukkan bahwasanya pegawai yang bekerja pada PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan lebih banyak perempuan dibandingkan dengan laki-laki, karena pekerjaan tersebut berhubungan dengan fashion.

.Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sampai dengan 20 Tahun	8	10.8	10.8	10.8
	21-30 Tahun	29	39.2	39.2	50.0
	> 31 Tahun	37	50.0	50.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Berdasarkan pada Tabel 2, menunjukkan bahwa dari 74 responden dalam penelitian ini berada pada kisaran usia sampai dengan 20 tahun sebanyak 8 responden atau 10.8%, kemudian jumlah responden kisaran usia 32-300 tahun yaitu sebanyak 29 responden atau 39.2% dan responden yang paling berada pada kisaran usia > 31 tahun yaitu sebanyak 37 responden atau 50.0%, pegawai yang bekerja pada PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan lebih dominan pada kisaran usia < 37 tahun, karena dianggap sudah cukup berpengalaman dalam bekerja dan semangat bekerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sampai dengan 5 Tahun	14	18.9	18.9	18.9
	6-10 Tahun	24	32.4	32.4	51.4
	> 10 Tahun	36	48.6	48.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Berdasarkan pada Tabel 3, menunjukkan bahwa dari 74responden dalam penelitian ini yang telah bekerja sampai dengan 5 Tahun sebanyak 14 responden atau 18.9%, bekerja selama dari 6-10 tahun sebanyak 24 responden atau 32.4% dan yang bekerja selama >10 tahun sebanyak 36 atau 48.6%. Pada penelitian ini dengan masa kerja terbanyak berada pada >10 tahun, dan dapat disimpulkan bahwasanya karyawan tetap bertahan bekerja di PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan walaupun banyak permasalahan yang perusahaan yang dilewati.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini, yaitu analisis yang dapat digunakan untuk menggambarkan persepsi jawaban responden atas butir pernyataan yang telah diajukan oleh penulis. Jawaban responden dimulai dari angka 1 sampai dengan 5 untuk masing-masing butir pernyataan kuesioner dari variabel kinerja pegawai, kompensasi, profesionalisme dan komunikasi internal, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	74	16.00	24.00	20.0000	1.88723
Profesionalisme	74	11.00	20.00	16.1081	1.44836
Komunikasi Internal	74	14.00	25.00	19.0270	2.50464
Kinerja Pegawai	74	14.00	29.00	21.4054	3.59573
Valid N (listwise)	74				

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Berdasarkan Tabel 4, nilai minimum variabel kompensasi sebesar 16.00, nilai maximum sebesar 24.00, nilai mean sebesar 20.0000 dan nilai std. deviation sebesar 1.88723. Nilai minimum variabel profesionalisme sebesar 11.00, nilai maximum sebesar 20.00, nilai mean sebesar 16.1081 dan nilai std. deviation sebesar 1.44836. Nilai minimum variabel komunikasi internal sebesar 14.00, nilai maximum sebesar 25.00, nilai mean sebesar 19.0270 dan nilai std. deviation sebesar 2.50464. Nilai minimum variabel kinerja pegawai sebesar 14.00, nilai maximum sebesar 29.00, nilai mean sebesar 21.4054 dan nilai std. deviation sebesar 3.59573.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi, profesionalisme dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan dapat dijelaskan, sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.325	7.158		2.281	.026
	Kompensasi	.285	.245	.239	1.784	.022
	Profesionalisme	.266	.293	.267	1.765	.040
	Komunikasi Internal	.328	.185	.389	2.692	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji regresi linear berganda, dapat diperoleh hasil, sebagai berikut:

Y = 16.325 + 0.285X1 + 0.266X2 + 0.328X2 + e

Diketahui nilai konstanta adalah 16.325. Nilai tersebut dapat diartikan apabila kompensasi, profesionalisme dan komunikasi internal berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai, maka nilai variabel dependen kinerja pegawai adalah 16.325

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi adalah 0.285, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0.285.

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel profesionalisme adalah 0.266, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika profesionalisme meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0.266.

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel komunikasi internal adalah 0.328, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika komunikasi internal meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0.328.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas - KS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

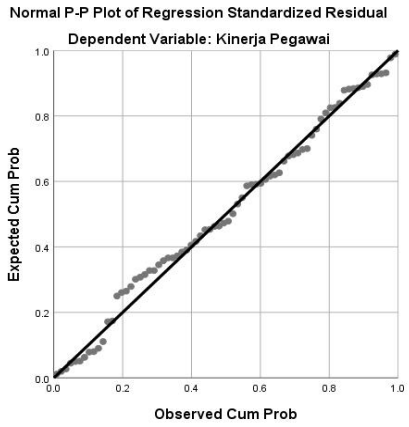
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51209851
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.049
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

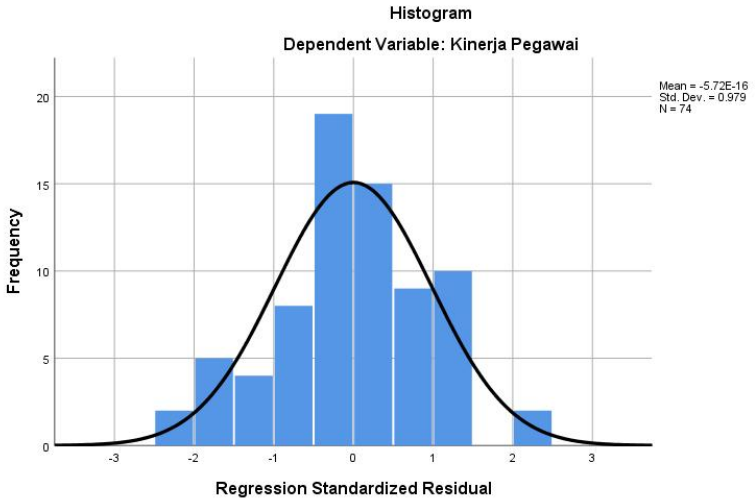
Berdasarkan pada Tabel 6, dapat dilihat hasil statistik uji Kolmogorov-Smirnov sebesar

0.070 lebih besar dari 0.05, maka dapat dinyatakan seluruh data terdistribusi normal. Uji normalitas selanjutnya adalah normal *probability plot* dan *histogram* yang merupakan perbandingan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif normal. Hasil pengujiannya dapat dilihat, sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas - Grafik Normal P-Plot
Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Berdasarkan pada Gambar 1, menunjukkan sebaran data berada disekitar garis diagonal dan tidak terpencar jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi pengujian dan pengujian dapat dilanjutkan ketahap selanjutnya.



Gambar 2. Uji Normalitas - Grafik Histogram
Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Berdasarkan pada Gambar 2, menunjukkan bahwa bentuk histogram menggambarkan data berdistribusi normal atau mendekati normal karena membentuk seperti lonceng (*bell shaped*), sehingga asumsi normalitas pada penelitian ini dapat dipenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

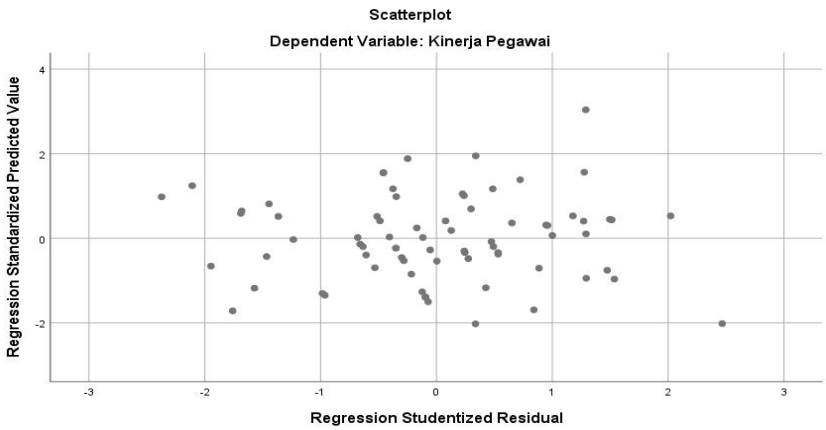
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.826	1.211
	Profesionalisme	.975	1.025
	Komunikasi Internal	.818	1.223

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Berdasarkan pada Tabel 7, dapat dilihat hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen tidak ada yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih 95%, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang lebih dari 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Dengan melihat Gambar 3, yaitu grafik scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.325	7.158		2.281	.026

	Kompensasi	.285	.245	.239	1.784	.022
	Profesionalisme	.266	.293	.267	1.765	.040
	Komunikasi Internal	.328	.185	.389	2.692	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Berdasarkan pada Tabel 8, dapat diketahui hasi nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi >dari t_{tabel} yaitu 1.784 >1.665 dan sig <alpha yaitu 0.022 <0.05, artinya variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan.

Nilai t_{hitung} dari variabel profesionalisme >dari t_{tabel} yaitu 1.765 >1.665 dan sig <alpha yaitu 0.040 <0.05, artinya variabel profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan.

Nilai t_{hitung} dari variabel komunikasi internal >dari t_{tabel} yaitu 2.692 >1.665 dan sig <alpha yaitu 0.001 <0.05, artinya variabel komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.395	3	14.465	11.124	.045[b]
	Residual	900.443	70	9.863		
	Total	943.838	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Profesionalisme, Kompensasi
Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Berdasarkan pada Tabel 9, dapat diketahui hasil nilai F_{hitung} > dari F_{tabel} yaitu 11.124 >2.338, sedangkan sig. <dari alpha yaitu 0.045 <0.05, menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, profesionalisme dan komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414[a]	.446	.305	3.58657

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Profesionalisme, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2024

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh angka R Square (R^2) sebesar 0.446 atau 44.6%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, profesionalisme dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan sebesar 44.6%, sedangkan sisanya sebesar 33.1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis, nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi >dari t_{tabel} yaitu 1.784 >1.665 dan sig <alpha yaitu 0.022 <0.05, artinya variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan. Memberikan kompensasi yang memadai dan kompetitif kepada pegawai terbukti memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan. Pegawai yang merasa dihargai atas kerja keras mereka melalui kompensasi yang layak akan lebih terdorong untuk memberikan performa terbaik.
2. Berdasarkan hasil analisis, nilai t_{hitung} dari variabel profesionalisme >dari t_{tabel} yaitu 1.765 >1.665 dan sig <alpha yaitu 0.040 <0.05, artinya variabel profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan. Pegawai yang profesional memiliki pengetahuan, keterampilan, dan etika kerja yang baik, sehingga para pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Pengembangan profesionalisme melalui pelatihan dan pengembangan pegawai terbukti meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
3. Berdasarkan hasil analisis, nilai t_{hitung} dari variabel komunikasi internal >dari t_{tabel} yaitu 2.692 >1.665 dan sig <alpha yaitu 0.001 <0.05, artinya variabel komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan. Komunikasi internal yang efektif dan terbuka merupakan kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Pegawai yang merasa dihargai, didengarkan, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya.
4. Berdasarkan hasil analisis, nilai F_{hitung} > dari F_{tabel} yaitu 11.124 >2.338, sedangkan sig. < dari alpha yaitu 0.045 <0.05, menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, profesionalisme dan komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan. Kombinasi kompensasi yang memadai, profesionalisme yang tinggi, dan komunikasi internal yang efektif terbukti menghasilkan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja pegawai. PT Matahari Department Store, Tbk Manhattan Times Square Medan telah berhasil menerapkan strategi yang komprehensif ini untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

DAFTAR REFERENSI

Agoes, S., & Ardana, I. C. (2019). *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya (Revisi)*. Salemba Empat.

Ardianingsih, A. (2018). *Audit Laporan Keuangan. Jilid 1*. Bumi Aksara.

Arens, A. A. (2017). *Auditing and Assurance Service*. Pearson.

Effendy, O. U. (2019). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. PT Remaja Rosdakarya.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.

Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, *2*(1), 1–12.

Ishaq, R. E. (2017). *Public Relations: Teori dan Praktik*. Intrans Publishing.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.

Kusjono, & Ratnasari. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, *2*(2).

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Ketiga* . BPFE.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.

Sastrohadiwiryo. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT Bumi Aksara.

Siagian, M., Kurniawan, P. H., & Hikmah. (2019). Analisis Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja UMKM di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* , *2*(2), 266–267.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

Siswandi. (2017). *Administrasi Logistik & Gudang (Kasus dan Aplikasi Perusahaan*. PT Citra Aji Parama.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.

Suwanto. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir 2021-Jurnal Stiehidayatullah*.