

## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare

**Misdar**

Institut Agama Islam Negeri Parepare, Indonesia

Email Corresponding Author: [misdargama@gmail.com](mailto:misdargama@gmail.com).

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana kompensasi memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare. Populasi yang diteliti adalah 34 orang karyawan perusahaan tersebut, dan jumlah responden yang diambil sebagai sampel sebanyak 34 orang karyawan, menggunakan pendekatan *sampling* jenuh. Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis data. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Sumber Daya Manusia.

### ABSTRACT

*This study aims to investigate how compensation affects employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Parepare Branch. The population studied was 34 employees of the company, and the number of respondents taken as a sample was 34 employees, using a saturated sampling approach. Data were collected using questionnaires. Simple regression analysis was used to analyze the data. The results of the analysis show that compensation has a positive and significant influence on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Parepare Branch.*

*Keywords: Employee Performance, Compensation, Human Resources.*

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia melibatkan penggunaan berbagai pengetahuan dan keterampilan untuk mengelola interaksi dan kontribusi karyawan dengan maksud untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan, memenuhi kebutuhan staf, dan memberikan dukungan kepada

masyarakat secara luas. Dalam struktur organisasi perusahaan, peran manusia dalam organisasi sangat vital, meskipun elemen lain juga sama pentingnya. Kehadiran manusia menjadi kunci sukses dan utama dalam menjalankan suatu operasional organisasi dengan lancar dan cepat. Mereka tidak hanya menjadi penggerak organisasi, tetapi juga pengatur jalannya organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan arahan yang positif demi mencapai tujuan bersama dalam organisasi tersebut.

Setiap organisasi tentu berupaya secara maksimal untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja para karyawannya guna mendukung kesuksesan dalam perusahaan. Menurut Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah pencapaian yang diperoleh oleh karyawan dalam tugas mereka sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Perusahaan secara konsisten berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai keuntungan melalui produk atau layanan yang mereka tawarkan. Salah satu contohnya adalah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Parepare, yang terkenal dengan perhatiannya terhadap kinerja para karyawannya. Berikut evaluasi penilaian kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Parepare tahun 2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan  
PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare 2023

Nilai	Predikat	Frekuensi Karyawan
91 – 100	Sangat Baik	16
81 – 90	Baik	12
70 – 80	Cukup	4
Dibawah 70	Kurang Baik	2
<b>Total</b>		<b>34</b>

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel, terlihat bahwa 16 karyawan mendapat penilaian kinerja yang sangat baik, 12 karyawan mendapat penilaian baik, 4 karyawan mendapat penilaian cukup, dan 2 karyawan mendapat penilaian kurang baik. Meskipun ada karyawan yang mendapat penilaian cukup atau kurang baik, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare tetap memperhatikan para karyawannya agar terus memberikan kontribusi terbaik dan positif bagi perusahaan dan meraih keuntungan yang lebih besar lagi.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri yaitu kompensasi. Menurut Sedarmayanti (2017) kompensasi merujuk pada semua bentuk penghargaan yang diterima oleh para pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan tersebut. Menurut Rivai (2018) Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka dalam

berdinas bagi perusahaan. Kekurangan kompensasi yang memadai dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Ada dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial mencakup gaji dan insentif perusahaan. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare berkomitmen untuk memantau gaji karyawannya dan menawarkan insentif sebagai pengakuan atas pencapaian target perusahaan. Sementara itu, kompensasi non finansial mencakup penghargaan atas prestasi mencapai target, pengakuan sebagai karyawan terbaik dalam setahun, dan juga fasilitas kesehatan dan rumah dinas. Adapun Penelitian terdahulu yang meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan antara lain Arifudin (2019) menyatakan hasil dari penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Media.

Sulaeman, *et.al.* (2021) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. Namun ada peneliti lain Rianda & Winarno (2022) mendapatkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare”. Penjelasan di atas pada penelitian ini memiliki suatu rumusan masalah, yaitu bagaimana besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare.

## **METODE**

### ***Rancangan Penelitian***

Sugiyono (2022) mengindikasikan bahwa pendekatan metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian dengan landasan ideologi positivis yang mengadopsi metode penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, interpretasi data secara kuantitatif atau statistik, serta pengujian hipotesis untuk menganalisis populasi atau sampel yang diteliti.

### ***Metode Pengumpulan data***

Data untuk penelitian ini akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner menurut Sugiyono (2022) adalah suatu metode pengumpulan data di mana responden disajikan serangkaian pertanyaan dan diminta untuk menyampaikan jawaban atau penilaian. Skala Likert, yang mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap pernyataan yang disarankan, biasanya digunakan untuk penilaian.

Tabel 2 Penilaian Skala Likert

Pertanyaan atau Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2022)

### ***Populasi dan Sampel***

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa populasi adalah sekumpulan item atau individu yang memiliki karakteristik yang sama yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis guna membuat kesimpulan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 34 orang karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare. Karena perusahaan tersebut memiliki 34 karyawan. Sebagai hasilnya, para peneliti menggunakan metode sampling yang disebut sampling jenuh atau sensus. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa sampling jenuh atau sensus adalah metode penelitian di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel penelitian terdiri dari 34 karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare.

### ***Uji Validitas***

Menurut Sugiyono (2022), untuk mendapatkan hasil penelitian yang sah, penting untuk menggunakan instrumen yang valid. Salah satu syarat utama adalah membandingkan nilai  $r_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk menilai validitas instrumen penelitian ini. Instrumen penelitian dianggap valid jika nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  ( $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ). Dalam pengujian validitas instrumen penelitian ini, aplikasi *Statistical Package for Social Science* (SPSS) akan digunakan sebagai alat bantu.

### ***Uji Reliabilitas***

Menurut Sugiyono (2022) uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi kesetiaan atau keandalan suatu konstruk atau variabel penelitian. Dalam konteks kuesioner, reliabilitas mencerminkan sejauh mana jawaban yang diberikan oleh responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengukurannya *one shot* akan dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*. Sugiyono (2022) mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut: (a) *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ , maka pertanyaan tersebut reliabel. (b) *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$ , maka pertanyaan tersebut tidak reliabel.

### ***Teknik Analisis***

Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2022) Regresi linier sederhana melibatkan penghubungan satu variabel independen dengan satu variabel dependen, baik secara fungsional maupun kausal. Analisis ini bertujuan untuk menilai tingkat keterkaitan antara variabel independen, yaitu kompensasi, dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan model analisis regresi sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

X = Variabel independen (kompensasi)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

$\varepsilon$  = error

### ***Uji t***

Menurut Sugiyono (2022), penggunaan uji t bertujuan untuk memverifikasi apakah sebagian variabel bebas memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap variabel tergantung. Dalam penelitian ini, uji t diterapkan untuk mengevaluasi apakah variabel bebas, yaitu keputusan pembelian, memiliki pengaruh terhadap variabel tergantung. Selain memeriksa signifikansi di atas tingkat kepercayaan 95%, penentuan nilai t yang dihitung memerlukan referensi dari tabel distribusi t.

### ***Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi***

Menurut Sugiyono (2022), koefisien korelasi merupakan alat untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua atau lebih variabel. Analisis korelasi menghasilkan nilai korelasi yang mengindikasikan seberapa erat hubungan antara kedua variabel tersebut. Temuan Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi variabel independen. Rentang nilai  $R^2$  adalah 0 hingga 1, di mana nilai yang rendah menunjukkan keterbatasan dalam menjelaskan variasi variabel dependen oleh variabel independen. Ketika variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi variabel dependen, nilai  $R^2$  mendekati 1.

### ***Hipotesis***

$H_a$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Parepare.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Parepare.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki – Laki	27	79,4
Perempuan	7	20,6
Total	34	100

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel 3, melalui penyebaran kuesioner mendapatkan responden dominan karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang dengan persentase 79,4% dan karyawan berjenis kelamin perempuan 7 orang dengan persentase 20,6%.

Tabel 4. Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18 – 23 Tahun	11	32,4
24 – 29 Tahun	17	50
>29 Tahun	6	17,6
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4, melalui penyebaran kuesioner mendapatkan responden dominan karyawan berusia 24 – 29 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 50%, selanjutnya karyawan berusia 18 – 23 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 32,4% dan sisanya karyawan berusia lebih dari 29 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 17,6%.

Tabel 5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 Tahun	9	26,5
2 Tahun	13	38,2
>3 Tahun	12	35,3
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel 5, melalui penyebaran kuesioner mendapatkan responden dominan karyawan dengan lama bekerja 2 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 38,2 selanjutnya karyawan dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 35,3% dan sisanya karyawan dengan lama bekerja 1 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 26,5%.

Tabel 6. Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Bayaran sesuai dengan apa yang dilakukan	0	0	0	0	1	2,9	19	55,9	14	41,2
2.	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan	0	0	1	2,9	10	29,4	11	32,4	12	35,3
3.	Gaji yang diterima sesuai harapan	0	0	0	0	4	11,8	8	23,5	22	64,7
4.	Tunjangan diberikan sesuai jabatan	0	0	0	0	4	11,8	6	17,6	24	70,6
5.	Tunjangan pendukung kerja sudah sesuai kebutuhan anda	0	0	0	0	6	17,6	17	50	11	32,4
6.	Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan	0	0	0	0	7	20,6	10	29,4	17	50
7.	Adanya pemberian penghargaan	0	0	0	0	6	17,6	15	44,1	13	38,2
8.	Penghargaan dapat memotivasi dalam bekerja	0	0	0	0	3	8,8	15	44,1	16	47,1
9.	Penghargaan membuat karyawan meningkatkan kinerja	0	0	0	0	6	17,6	18	52,9	10	29,4
10.	Adanya fasilitas kesehatan membuat karyawan tidak khawatir akan kesehatannya	0	0	0	0	4	11,8	5	14,7	25	73,5
11.	Kebutuhan kesehatan sudah mencukupi apa yang diinginkan	0	0	0	0	3	8,8	9	26,5	22	64,7
12.	Puas dengan fasilitas kesehatan yang didapat	0	0	0	0	2	5,9	6	17,6	26	76,5

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas jawaban dari responden mendapatkan hasil yang baik, yaitu setiap pernyataan selalu didominasi jawaban sangat setuju maupun setuju. Jadi, dapat disimpulkan karyawan sangat setuju dan setuju dengan



kompensasi yang ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare.

Tabel 7. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Mampu bekerja mencapai target perusahaan	0	0	0	0	4	11,8	18	52,9	12	35,3
2.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	0	0	0	0	4	11,8	18	52,9	12	35,3
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	0	0	0	0	10	29,4	14	41,2	10	29,4
4.	Bekerja sesuai memenuhi standar minimal perusahaan	0	0	0	0	10	29,4	16	47,1	8	23,5
5.	Konsisten dalam mencapai pekerjaan yang diharapkan	0	0	0	0	8	23,5	15	44,1	11	32,4
6.	Berinisiatif meningkatkan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan	0	0	0	0	13	38,2	16	47,1	5	14,7
7.	Disiplin waktu dalam bekerja dan bekerja sesuai instruksi	0	0	0	0	13	38,2	13	38,2	8	23,5
8.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	0	9	26,5	17	50	8	23,5
9.	Tidak terlambat masuk kerja	0	0	0	0	14	41,2	14	41,2	6	17,6
10.	Dapat beradaptasi dengan baik	0	0	0	0	9	26,5	17	50	8	23,5
11.	Bekerja menaati peraturan	0	0	0	0	3	8,8	11	32,4	20	58,8
12.	Berkomitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0	0	0	0	22	64,7	7	20,6	5	14,7
13.	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang berbeda	0	0	0	0	13	38,2	15	44,1	6	17,6
14.	Mampu mencari solusi serta hambatan dengan sendirinya	0	0	0	0	6	17,6	18	52,9	10	29,4



No.	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
15.	Menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain	0	0	0	0	15	44,1	14	41,2	5	14,7

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas, jawaban dari atasan mendapatkan hasil yang baik, yaitu setiap pernyataan selalu didominasi jawaban sangat setuju maupun sangat setuju walaupun masih ada yang netral menjadi dominan jawaban dari responden. Namun, dapat disimpulkan bahwa atasan merasa setuju dengan kinerja karyawan yang diberikan pada karyawan setuju dan setuju dengan kompensasi yang ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare.

### Uji Validitas

Mencari  $r_{\text{tabel}}$  menggunakan tabel r yang ada lalu menggunakan df (*degree of freedom*) =  $N-2 = 34-2 = 32$  pada signifikansi 0,05 mendapatkan 0,3388.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
1	0,512	0,3388	Valid
2	0,402	0,3388	Valid
3	0,707	0,3388	Valid
4	0,629	0,3388	Valid
5	0,736	0,3388	Valid
6	0,774	0,3388	Valid
7	0,828	0,3388	Valid
8	0,584	0,3388	Valid
9	0,570	0,3388	Valid
10	0,628	0,3388	Valid
11	0,469	0,3388	Valid
12	0,589	0,3388	Valid

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas, semua butir pernyataan variabel kompensasi mendapatkan nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
1	0,557	0,3388	Valid
2	0,565	0,3388	Valid
3	0,744	0,3388	Valid

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
4	0,625	0,3388	Valid
5	0,636	0,3388	Valid
6	0,529	0,3388	Valid
7	0,569	0,3388	Valid
8	0,501	0,3388	Valid
9	0,541	0,3388	Valid
10	0,501	0,3388	Valid
11	0,527	0,3388	Valid
12	0,411	0,3388	Valid
13	0,476	0,3388	Valid
14	0,462	0,3388	Valid
15	0,485	0,3388	Valid

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel 9 di atas, semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan

No.	Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria
1.	Kompensasi	0,851	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan	0,829	Reliabel

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel 10 di atas, nilai *cronbach's alpha* yang didapatkan variabel kompensasi sebesar 0,851 yang berarti  $> 0,6$  artinya pernyataan tersebut reliabel. Nilai *cronbach's alpha* yang didapatkan kinerja karyawan sebesar 0,829 yang berarti  $> 0,6$  artinya pernyataan tersebut reliabel.

### Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji t

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.262	7.763		2.481	.019
	Kompensasi	.765	.147	.677	5.200	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel 11 di atas, bahwa hasil dari analisis regresi linear sederhana nilai konstanta sebesar 19,262 dan nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi 0,765.

$$Y = 19,262 + 0,765 + e$$

Hasil dari perhitungan regresi linear sederhana dijabarkan sebagai berikut:

1. *Constant* (a) = 19,262

Nilai *Constant* (a) adalah nilai tetap sebesar 19,262 satuan yang berarti apabila sama tidak ada perubahan kompensasi maka kinerja karyawan tetap adalah sebesar 19,262 satuan.

2. Koefisien Regresi kompensasi (b) = 0,765

Hal ini menggambarkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel kompensasi menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,765 satuan. Dengan koefisien regresi yang positif, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi juga kinerja karyawannya.

Rumus mencari t-tabel pada tabel t yang telah disediakan yaitu  $= (\alpha/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 34 - 1 - 1 = (0,025 ; 32)$  dan mendapatkan hasil 2,036. Berdasarkan tabel 11 mendapatkan hasil yaitu kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena  $t\text{-hitung } 5,200 > t\text{-tabel } 2,036$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_a$  dapat diterima dan  $H_0$  ditolak.

### ***Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi***

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.677 <sup>a</sup>	.458	.441	4.379
a. <i>Predictors: (Constant), Kompensasi</i>				

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,677 artinya hubungan kompensasi dengan nilai 0,677 terhadap kinerja karyawan artinya memiliki hubungan kuat dan positif, artinya semakin meningkat kompensasi maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 12 di atas, nilai *R square* sebagai koefisien determinasi sebesar 0,458 atau 45,8%. Koefisien determinasi tersebut menggambarkan bahwa variabel kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 45,8% sedangkan 54,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

### ***Sumber Daya Manusia***

Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian penting dari fungsi manajemen yang bertujuan untuk memperoleh pelatihan, memberi motivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Selanjutnya, manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap proses pengadaan tenaga kerja untuk memastikan bahwa organisasi dapat merekrut dan mempertahankan individu yang sesuai.

### ***Kompensasi***

Pada prinsipnya, orang bekerja karena mereka membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sebagai hasilnya, seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dengan harapan menerima penghargaan atas prestasi kerja mereka, yang biasanya diberikan dalam bentuk kompensasi. Menurut Sedarmayanti (2017) kompensasi merujuk pada semua bentuk penghargaan yang diterima oleh para pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Rivai (2018) Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka dalam berdinamis di perusahaan. Kekurangan kompensasi yang memadai dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

### ***Dimensi Kompensasi***

Menurut Rivai (2018), kompensasi terdiri dari 2 (dua) aspek, yakni kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial, yang akan diuraikan sebagai berikut: *pertama*, kompensasi finansial merujuk pada penghargaan finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai bentuk balas jasa. Contohnya ialah gaji, bonus atau insentif, uang lembur serta tunjangan hari raya. *Kedua*, kompensasi non-finansial merupakan imbalan yang dapat memberikan kenyamanan, kebahagiaan, dan kepuasan melalui aspek-aspek non-material. Ini merupakan faktor motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih tekun (Utariani & Astrini, 2024). Contohnya penghargaan terhadap prestasi yang diberikan, fasilitas perumahan serta fasilitas kesehatan.

### ***Indikator Kompensasi***

Menurut Rivai (2018), indikator dari masing-masing kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebagai berikut:

#### **1. Upah atau Gaji**

Dalam konteks ini, terdapat perbedaan antara upah dan gaji. Upah merujuk pada pembayaran yang sering diberikan kepada pekerja yang terlibat dalam produksi atau pekerjaan harian non-permanen. Pembayaran upah dapat diberikan dalam interval harian, mingguan, atau bulanan, tergantung pada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Di sisi lain, gaji adalah bayaran tetap yang secara

reguler diberikan kepada pekerja atau karyawan yang sesuai dengan perjanjian kerja yang ada.

2. Tunjangan

Insentif merupakan penambahan pada penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di samping gaji pokok atau upah, yang bergantung pada produktivitas kerja / penjualan dan keuntungan yang dihasilkan oleh perusahaan.

3. Pemberian Penghargaan

Penghargaan kepada karyawan merupakan wujud atas pengakuan, penghormatan atau apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada individu atau kelompok sebagai hasil dari pencapaian atau kontribusi yang istimewa mereka.

4. Fasilitas Kesehatan

Jaminan kesehatan karyawan adalah inisiatif atau fasilitas yang diberikan oleh majikan kepada karyawan mereka dengan tujuan untuk memastikan bahwa karyawan tersebut memiliki akses yang memadai terhadap layanan kesehatan.

### ***Kinerja Karyawan***

Sutrisno (2017) mengungkapkan bahwa kinerja seorang pekerja adalah hasil dari usahanya, yang dapat diukur dari *output* yang dihasilkan, tingkat produktivitas, tingkat kolaborasi, dan waktu yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut definisi Robbins (2016), kinerja adalah prestasi yang diperoleh oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang berlaku dalam pekerjaan tertentu.

### ***Indikator Kinerja Karyawan***

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja merupakan instrumen yang dipergunakan untuk menilai seberapa jauh pencapaian kinerja seorang karyawan. Berikut ini beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan di perusahaan adalah: *Pertama*, Kualitas Kerja. Evaluasi kinerja ditentukan oleh pandangan yang dimiliki oleh karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan, sejauh mana tugas diselesaikan dengan sempurna, dan sejauh mana mereka menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

*Kedua*, kuantitas. Jumlah yang dihasilkan adalah ekspresi dari total entitas, seperti unit yang diproduksi atau jumlah siklus aktivitas yang selesai. *Ketiga*, ketepatan waktu, merupakan tingkat pencapaian aktivitas pada awal periode waktu tertentu, yang dipertimbangkan sehubungan dengan hasil keluaran dan upaya untuk memanfaatkan waktu yang ada secara optimal untuk kegiatan lain. *Keempat*, efektivitas. Pengoptimalan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, modal, teknologi, dan bahan baku, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi penggunaannya dan hasil yang dihasilkan oleh setiap unit. *Kelima*, kemandirian.

Tingkat karyawan mencerminkan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

## SIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare. Sebagai rekomendasi, disarankan untuk tetap mempertahankan kompensasi serta memperbarui strategi dalam peningkatan kinerja karyawan yang ada. Hal ini karena dari penelitian ini terlihat bahwa pengadaan kompensasi sangat berhubungan secara langsung dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, disarankan agar penelitian mendatang dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan secara lebih komprehensif. Semoga dengan temuan ini dapat menjadi sebuah pedoman bagi penelitian selanjutnya. Ucapan terima kasih kepada Ibu Dekan FEBI dan Ketua LPPM yang telah memberikan kesempatan untuk meneliti dan memberikan izin penelitian, Ucapan terima kasih juga kepada Bapak Pimpinan Cabang yang telah memberikan izin penelitian di Bank BRI Cabang Parepare, serta semua kontributor dalam mengisi kuesioner. Tak lupa juga ucapan terima kasih kepada semua keluarga yang telah memberikan *support* kepada peneliti.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arif, M., Endah Syaifani, P., & Siswadi, Y. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*.
- Arifudin, O. (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Global Media, *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonom & Akuntansi)*, 3(2).
- Butar, P. P. B., & Nuridin, H. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2).
- Fakhri, R. F., Djastuti, I., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Ciomas Adisatwa Unit Pabelan). *Diponegoro Journal of Economics*, 9(1), 59-78.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro (Undip).



- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Iskandar, R., & Effendi, F. (2022) Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Team Marketing PT. Ikafood Putramas. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 223-232.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mannayong, J., & Salam, R. (2021). Peran Fungsi Manajerial Dalam Mendukung Pelayanan Administrasi Perkantoran Modern. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(3), 270-292.
- Maulana, I., & Tumanggor, B. F. (2023). Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(1), 90-121.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222-236.
- Nuraeni, Y. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk. *Eks-Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 1(2), 1-19.
- Perdana, R. C., Hartawan, D., Sari, R., Suyoso, Y. A., & Agustino, M. R. (2020). Adaptasi dan kesejahteraan pekerja di era COVID-19: Implikasi bagi Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia. *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 2(4), 288-295.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2).
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*, Jakarta: Erlangga.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sentono, M., Sitorus, G., & Wijaya, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Biro Perencanaan Dan Organisasi, Kementerian Luar Negeri. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 32-45.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sitepu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.



- Subekhi. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S2 Semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed., Vol. 9)*. Kencana Prenada.
- Utariani, N. K. R., & Astrini, N. N. R. (2024). Analysis of Leadership Style, Communication, and Compensation on Work Morale of Government Employees. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 3(3), 499-506. <https://zia-research.com/index.php/cendekiawan/article/view/260>.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Yudiarto, M. S., & Karo, D. K. (2021). Dampak Gaji Terhadap Motivasi Kerja Guru Agama Kristen dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Inculco Journal of Christian Education*, 1(1), 33-44.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2).