

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN BANTEN, TBK.  
CABANG BANJARMASIN**

**ABSTRAK**

Abdul Rahman<sup>1</sup>, Hj. Susiladewi<sup>2</sup>, Apriya Santi<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17310948

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 060102181

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 061104512

Email : abdulrahman.rr114@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Cabang Banjarmasin. Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil output di atas menunjukkan besarnya nilai adjusted R<sup>2</sup> adalah 0,856 atau 86% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen Kompensasi. Sedangkan sisanya (100% - 86% = 14%) dijelaskan variabel lain diluar model. Hal ini berarti bahwa Kompensasi berpengaruh sebesar 86% terhadap Kinerja Karyawan sementara sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

Implikasi manajerial adalah pada faktor Kompensasi, Perusahaan masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan sehingga karyawan merasa lebih giat dalam bekerja untuk memperoleh Kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja, Karyawan

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of compensation on employee performance at PT. Regional Development Bank of West Java and Banten, Tbk. Banjarmasin Branch. The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result.*

*The results showed that based on the output results above, the adjusted R<sup>2</sup> value was 0.856 or 86%, the variation in employee performance could be explained by the variation of the two independent variables. Compensation. While the rest (100% - 86% = 14%) explained by other variables outside the model. This means that compensation has an effect of 86% on employee performance while the remaining 14% is influenced by other variables outside of this study*

*The managerial implications are is on the compensation factor, the company still needs to increase the amount of compensation given to employees, especially the salary received by employees in accordance with the work given to the company so*

*that employees feel more active in working to obtain better performance.*  
*Keywords: Compensation, Performance, Employees*

## PENDAHULUAN

Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan sehingga tidak timbul suatu masalah. Informasi bila suatu atasan ingin mengubah sistem yang ada. Apabila semangat kerja tinggi maka semua pekerjaan akan lebih tepat dan cepat selesai. Pekerjaan yang dilakukan dengan tepat, cermat dan cepat merupakan bentuk kinerja yang baik guna menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan.

Selain itu juga, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Cabang Banjarmasin”**

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

### 2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021 dan tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Cabang Banjarmasin yang beralamat di Jl. Ahmad Yani Km. 3 RT 2 Kelurahan Kebun Bunga,

Kecamatan Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin.

### 3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan data yang ada jumlah karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Cabang Banjarmasin sebanyak 34 orang. Jadi, jumlah sampel untuk loyalitas karyawan sebanyak 34 orang

### 4. Definisi Operasional

sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik

### 5. Instrumen Penelitian

#### 1) Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurannya. Suatu tes pengukuran instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukuran yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut

#### 2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut

konsisten jika di gunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari dua kali. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang akan menghasilkan data yang sama

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Observasi yaitu dengan **mengadakan pengamatan** langsung kelapangan.
- 2) Wawancara adalah kegiatan wawancara membutuhkan waktu yang lama dan berulang-ulang.
- 3) Kuesioner adalah kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan
- 4) Dokumentasi, yaitu dengan melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari perusahaan
- 5) Kepustakaan (*Library Research*) adalah penelitian yang datanya diambil terutama atau seluruhnya dari kepustakaan (buku, dokumen, jurnal, artikel, internet, dan lain sebagainya)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Statistik Deskriptif

Pada tanggal 01 Juli 2021 penulis melakukan pembagian kuesioner kepada karyawan ke Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, TBK. Cabang Banjarmasin, untuk mengumpulkan berkas yang diperlukan. Penelitian dilakukan

selama 1 minggu terhitung mulai tanggal 01 Juli sampai 07 Juli 2021. Kuesioner yang disebar berjumlah 34 karyawan.

### Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Kriteria Penentuan Sampel	Jumlah Orang/Siswa
Kuesioner yang disebar	34
Kuesioner yang tidak kembali	-
Jumlah	34
Kuesioner yang rusak	-
Kuesioner yang dapat diolah	34

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 34 dan kembali 100%

### Pengujian dan Hasil Analisis Data

#### 1) Uji Validitas

##### Uji Validitas Variabel Kompensasi

		Correlations				
		kom1	kom2	kom3	kom4	kom5
kom1	Pearson Correlation	1	-.115	.192	.181	-.181
	Sig. (2-tailed)		.518	.277	.384	.383
	N	34	34	34	34	34
kom2	Pearson Correlation	-.115	1	.828**	.849**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.518		<.001	<.001	.005
	N	34	34	34	34	34
kom3	Pearson Correlation	.192	.828**	1	.827**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.277	<.001		<.001	<.001
	N	34	34	34	34	34
kom4	Pearson Correlation	.181	.849**	.827**	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.384	<.001	<.001		.002
	N	34	34	34	34	34
kom5	Pearson Correlation	-.181	.473**	.553**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.383	.005	<.001	.002	
	N	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0,05. hal ini berarti kuesioner valid

#### Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations				
		kk1	kk2	kk3	kk4	kk5
kk1	Pearson Correlation	1	.180	.482 <sup>**</sup>	.303	-.105
	Sig. (2-tailed)		.307	.004	.082	.566
	N	34	34	34	34	34
kk2	Pearson Correlation	.180	1	.592 <sup>**</sup>	.649 <sup>**</sup>	.413 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.307		<.001	<.001	.015
	N	34	34	34	34	34
kk3	Pearson Correlation	.482 <sup>**</sup>	.592 <sup>**</sup>	1	.591 <sup>**</sup>	.386 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001		<.001	.033
	N	34	34	34	34	34
kk4	Pearson Correlation	.303	.649 <sup>**</sup>	.591 <sup>**</sup>	1	.285
	Sig. (2-tailed)	.082	<.001	<.001		.103
	N	34	34	34	34	34
kk5	Pearson Correlation	-.105	.413 <sup>*</sup>	.386 <sup>*</sup>	.285	1
	Sig. (2-tailed)	.566	.015	.033	.103	
	N	34	34	34	34	34

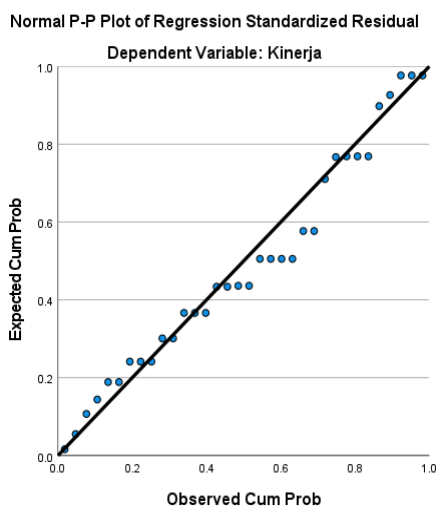
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0,05. hal ini berarti kuesioner valid

## 2. Uji Asumsi Klasik

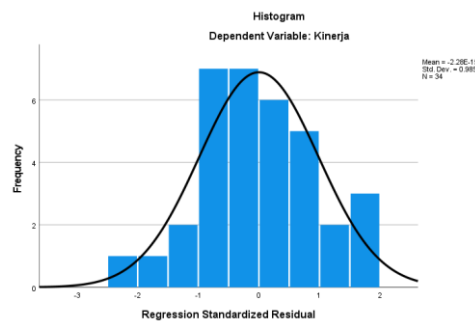
### 1) Uji Normalitas

Alat uji normalitas yang digunakan untuk menguji data yang berdistribusi normal adalah One Sample Kolmogorov-Smirnov (KS).



garis diagonal dan searah garis tersebut, sehingga model dalam regresi dalam penelitian ini memenuhi normalitas yaitu seluruh data berdistribusi normal

### Uji Normalitas (Grafik Histogram)



Berdasarkan gambar di atas grafik histogram, menunjukkan bahwa kurva berbentuk lonceng tidak melenceng ke kiri atau ke kanan berarti data berdistribusi normal

### Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.00000000	
	Std. Deviation	.78353930	
Most Extreme Differences	Absolute	.142	
	Positive	.142	
	Negative	-.058	
Test Statistic		.142	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.082	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.081	
	90% Confidence Interval	Lower Bound	.074
		Upper Bound	.088

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. Lilliefors method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 20000000.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi 0,082 > 0,05 berarti data berdistribusi normal.

### 2) Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi adanya masalah multikolonieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF).

### Uji Multikolonieritas

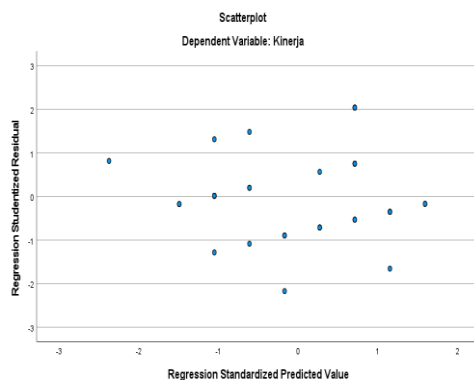
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.717	1.312		2.833	.008		
	Kompensasi	.858	.061	.927	14.035	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas T 1,000 > 0,1 dan VIF 1,000 < 10 berarti tidak terjadi Multikolonieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar dan tidak menumpuk berarti bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 3. Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui variabel independen secara individual variabel dependen. Nilai signifikansi, kriterianya adalah: Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

#### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

One-Sample Test							
	Test Value = 0						
			Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
Kompensasi	54,928	33	<.001	<.001	21,382	20,59	22,17

Variabel Kompensasi memperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  berarti hipotesis diterima bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R_2$ ) digunakan untuk menunjukkan berapa besar persentase variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Loyalitas) secara bersama-sama menerangkan variansi variabel terikat (Kinerja Karyawan).

### Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 <sup>a</sup>	.860	.856	.798
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan besarnya nilai adjusted  $R^2$  adalah 0,856 atau 86% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen Kompensasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 86\% = 14\%$ ) dijelaskan variabel lain diluar model. Hal ini berarti bahwa Kompensasi berpengaruh sebesar 86% terhadap Kinerja Karyawan sementara sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka pembuktian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

Penentuan mengenai kinerja karyawan tidak ditentukan oleh kompensasi. Penentuan mengenai kinerja karyawan yang terutang ditentukan oleh kompensasi. Hipotesis pertama yang diajukan diterima dengan nilai signifikan Nilai t tabel dilihat variabel Kompensasi memperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  berarti hipotesis diterima bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan besarnya nilai adjusted  $R^2$  adalah 0,856 atau 86% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen Kompensasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 86\% = 14\%$ ) dijelaskan variabel lain diluar model. Hal ini berarti bahwa Kompensasi berpengaruh sebesar

86% terhadap Kinerja Karyawan sementara sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini dapat diartikan bahwa t Kepuasan Kerja dan Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya.

Implikasi teoritis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (1) Eis Hartati (2013). Pengaruh budaya organisasi motivasi, kompensasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT BigDaddy Entertainment. Budaya organisasi, motivasi, kompensasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BigDaddy Entertainment. (2) Teguh Islami (2013). Pengaruh kompensasi, motivasi, komitmen organisasional, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi Kantor Pusat Bank BJB. Kompensasi, motivasi, komitmen organisasional, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi, kepemimpinan, rotasi pekerjaan, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor. (4) Reza Adhiguna R (2014).

Pengaruh kompensasi, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata. Kompetensi, kompensasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata. (5) Warsidi (2014).

Pengaruh kompensasi dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Guru. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Jadi model regresi dapat digunakan untuk pengambilan keputusan atau dapat dikatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan besarnya nilai adjusted  $R^2$  adalah 0,856 atau 86% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen Kompensasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 86\% = 14\%$ ) dijelaskan variabel lain diluar model. Hal ini berarti bahwa Kompensasi berpengaruh sebesar 86% terhadap Kinerja Karyawan sementara sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### **Saran**

1. Pada variabel Kompensasi, Perusahaan masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan sehingga karyawan merasa lebih giat dalam bekerja.

2. Pada variabel Kinerja, perusahaan masih perlu meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan beban kerja/tugas yang diemban, dan melaksanakannya secara tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan

#### DAFTAR ISI

- Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini, (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Bali : Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Amstrong, Mischael, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- As'ad, Moh. (2013). *Psikologi Industri*, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Jakarta : Liberty.
- Desseler, Gary. (2016). *Human Resource Management*. Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Fransiska Wulandari, (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Cabang Kota Palembang Tahun 2019/2020*. Palembang : Universitas Muhammadiyah.
- Gouzali. Saydam. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan dalam Soegandhi dkk, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Kadarwati, Budiharjo. (2013). *Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental*. Yogyakarta: Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Nurlaila, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.
- Nur Wahdania Putri, (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Malindo Intitama*



- Raya. Malang : Institut Teknologi Nasional.
- Poerwopoespito, F.X. Oerip. S dan T. A. Tatag Utomo. (2013). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo.
- Prawirosentono, Suyadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta : BPFE.
- Richard. L. Daft, (2016). *Management (Manajemen)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rani Anwara, (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kinerja Karyawan PT. HM.Sampoerna, Tbk Baturaja Timur*. Sumatera Selatan : Universitas Baturaja.
- Robinson dan Corners. (2016). *Manajemen*. Edisi 7. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Rivai, dan Basri. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P Sondang. (2012). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siswanto, Bedjo. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sirait, Justine T. (2016). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Grasindo
- Steers, R.M and Porter, R. W. (2013). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Umar, Husein, 2018. *Disain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*.