

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT “X” KABUPATEN ROKAN HILIR-RIAU

Arhipen Yapentra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jl. HR. Soebrantas No. 57 Panam Pekanbaru
e-mail : arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : *The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance at Rural Bank of Rokan Hilir.. To achieve this goal, research was conducted using a sample of 31 people, using the census method (saturated sampling). The data analysis method used simple linear regression. Based on the test results on the compensation variable (X) obtained t-count is greater than t-table ($3.506 > 2.045$). Thus it can be concluded that the compensation variable has a positive and significant effect on the performance of employees. Rural Bank of Rokan Hilir,. The value of R. Square (R^2) of 0.298 (29.8%) explains that the compensation variable contributes to the influence of the performance of employees. Rural Bank Rokan Hilir by 29.8%. While the remaining 70.2% describes other independent variables that were not observed in this study. Recommendations that can be submitted It is expected that the company will provide allowances for positions because it gets the lowest response from respondents, which is 3.15 with a category quite agree.*

Keywords : *Compensation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Pada saat ini perkembangan dunia usaha sangatlah pesat, sehingga dalam mengelola usaha perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting baik perorangan ataupun kelompok. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu penggerak serta penopang dalam keberhasilan suatu perusahaan. Suatu perusahaan dituntut agar selalu mempertahankan eksistensi perusahaan

tersebut dengan cara menjalankan operasinya berpegang pada tujuan perusahaan serta di dukung oleh kualitas sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Bank Perkreditan Rakyat “X” Kab. Rokan Hilir, diresmikan sejak 18 Mei 1998 dan bertahan hingga sekarang, semua itu

berkat kinerja karwan BPR "X" Rokan Hilir yang memiliki SDM yang tangguh memegang peranan kunci bagi kesuksesan manajemen, dengan begitu diperlukan kinerja yang optimal dari setiap individu karyawannya

supaya tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut secara efektif dan efisien.

Berikut adalah jumlah karyawan yang ada pada Bank Perkreditan Rakyat "X" Kab. Rokan Hilir, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Jumlah Karyawan Bank Perkreditan Rakyat "X" Kab. Rokan Hilir Tahun 2017-2021

No.	Tahun	Jumlah karyawan	Persentase
1	2017	32 orang	-
2	2018	33 orang	3,13%
3	2019	32 orang	-3,03%
4	2020	31 orang	-3,13%
5	2021	32 orang	3,23%

Sumber: BPR "X" Kab. Rokan Hilir 2022.

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui jumlah karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat "X" Kab. Rokan Hilir pada 5 tahun terakhir. Pada tahun 2017 karyawan pada pd.bank perkreditan rakyat rokan hilir cabang kubu babussalam berjumlah 32 orang. Ditahun 2018 jumlah karyawan meningkat menjadi 33 orang karyawan, kemudian

ditahun 2019 mengalami perubahan serta penurunan menjadi 32 orang karyawan,ditahun 2020 Jumlah karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat masih mengalami perubahan hingga menjadi 31 orang karyawan dan ditahun 2021 meningkat menjadi 32 karyawan.

Tabel 2
Data Kompensasi, Pada BPR "X" Kab. Rokan Hilir Tahun 2017-2021

No	Tahun	Gaji Seorang Karyawan (Pertahun)	Thr Seorang Karyawan (Pertahun)	Lembur Seorang Karyawan (Perhari)	Bonus Seorang Karyawan (Pertahun)
1	2017	22,920,000.00	3,820,000.00	30,000.00	1,910,000.00
2	2018	25,800,000.00	4,300,000.00	40,000.00	2,150,000.00
3	2019	27,660,000.00	4,610,000.00	30,000.00	2,305,000.00
4	2020	30,072,000.00	5,012,000.00	30,000.00	2,506,000.00
5	2021	32,484,000.00	5,414,000.00	20,000.00	2,707,000.00

Sumber : BPR "X" Kab. Rokan hilir, 2022

Dari tabel 2 diatas dijelaskan bahwa Bank Perkreditan Rakyat "X" kabupaten Rokan Hilir memberikan kompensasi kepada seorang karyawannya setiap pertahunnya,yaitu gaji /upah pada tahun 2017 seorang karyawan hanya mendapat sebesar Rp.22,920,000.00 (1,910,000.00 x 12), tahun 2018 seorang

karyawan hanya mendapat sebesar Rp.25,800,000.00 (2,150,000.00 x 12), tahun 2019 seorang hanya mendapat sebesar Rp.27,660,000.00 (2,305,000.00 x 12) tahun 2020 seorang karyawan hanya mendapat sebesar Rp.30,072,000.00 (2,506,000.00 x 12), tahun 2021 seorang karyawan hanya

mendapat sebesar Rp.32,484,000.00 (2,707,000.00 x 12)

Di sisi lain tunjangan hari raya (THR) pada tahun 2017 seorang karyawan hanya mendapat sebesar Rp.3,820,000.00 (1,910,000.00 + 1, 910,000.00), tahun 2018 seorang karyawan hanya mendapat sebesar Rp.4,300,000.00 (2, 150,000.00 + 2,150,000.00) , tahun 2019 seorang hanya mendapat sebesar RP. 4,610,000.00 (2, 305,000.00 + 2,305,000.00) tahun 2020 seorang karyawan hanya mendapat sebesar Rp. 5,012,000.00 (2,506,000.00 + 2,506,000.00) tahun 2021 seorang karyawan hanya mendapat sebesar Rp5,414,000.00 (2,707,000.00 + 2,707,000.00) dan lembur pada tahun 2017 seorang karyawan mendapatkan perhari sebesar Rp. 30,000.00

pada tahun 2018 seorang karyawan mendapatkan perhari sebesar Rp.40,000.00 pada tahun 2019 seorang karyawan mendapatkan perhari sebesar Rp. 30,000.00 tahun 2020 seorang karyawan mendapatkan per-hari sebesar Rp. 30,000.00 tahun 2021 seorang karyawan mendapatkan per-hari sebesar Rp. 20,000.00 yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan target yang akan dicapai karyawan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Dari tabel tersebut bisa kita lihat bahwasanya uang lembur karyawan masih rendah hanya bertambah pada tahun 2018, hal tersebut diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat "X" Kab. Rokan Hilir.

Tabel 3
Data Penghargaan, Promosi, Dan Tunjangan Pada Bank Perkreditan Rakyat "X" Kab. Rokan Hilir

Penghargaan		Promosi		Tunjangan	
Uang	ada	Tabungan	Ada	Keluarga	Ada
Sertifikat	ada	Deposito	Ada	Pangan	Tidak ada
		Kredit	Ada	Transportasi	Tidak ada
		-		Kesehatan	Ada
		-		-	

Sumber: BPR Rokan Hilir 2022

Dari tabel diatas menggambarkan data penghargaan itu ialah setiap karyawan yang masa kerja di PD. Bank perkreditan rakyat rokan hilir kecamatan kubu kabupaten rokan hilir itu sudah 10 tahun atau lebih maka akan diberikan penghargaan yaitu berupa uang dan sertifikat, sedangkan yang masa kerjanya sampai 20 tahun maka akan mendapatkan 2 kali lipat penghargaan tersebut. Sedangkan

promosinya yaitu berupa buku tabungan, deposito dan kredit. Tunjangan yaitu berupa, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan. Pemberian penghargaan seperti yang dilakukan di PD. Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hilir Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir tersebut dirasakan kurang memberikan dampak pada kinerja karyawan

Tabel 4

**Kompensasi Non Finansial Bank Perkreditan Rakyat "X"
Kab. Rokan Hilir 2017-2021**

No	Kompensasi non finansial	Baik	Kurang baik	Fakta
1	Fasilitas		✓	Masih banyak sarana dan prasarana yang kurang memadai baik secara fisik maupun non fisik.
2	Hubungan Pimpinan dgn karyawan	✓		Hubungan Pimpinan dengan karyawan cukup baik
3	Hubungan Karyawan dengan Pimpinan		✓	Ada karyawan yang merasa tertekan atas perintah yang diberikan oleh pimpinan.
4	Hubungan Antar Karyawan		✓	Masih ada karyawan yang bersikap individual
5	Keterbukaan dan kepercayaan		✓	Masih ada yang tertutup baik segi Internal maupun eksternal dirinya dan lebih memendamnya sendiri.
6	Pelatihan dan pengembangan karir		✓	Masih kurang memadai, apalagi dalam 2 tahun terakhir tidak ada pelatihan atau pengembangan karir.

Sumber : BPR Kab. Rokan Hilir,2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya Kompensasi non finansial masih kurang memadai yaitu dari segi fasilitas,masih banyak sarana dan prasarana yang masih kurang memadai baik dari segi fisik maupun non fisik, kemudian hubungan pimpinan dengan karyawan sudah baik, akan tetapi hubungan karyawan dengan pimpinan masih kurang disebabkan masih ada dari

karyawan yang merasa tertekan atas perintah yang diberikan oleh pimpinan, hubungan antar karyawan juga masih kurang, karna masih ada karyawan yang masih bersikap individual, keterbukaan dan kepercayaan masih kurang, banyak karyawan yang masih tertutup baik segi internal maupun eksternal, kurangnya pelatihan dan pengembangan karir.

**Tabel 5
Jumlah Target dan Realisasi Bank Perkreditan Rakyat "X"
Kab. Rokan Hilir 2017-2021**

Tahun	Target(Tahun)	Realisasi(Tahun)	Persentase
2017	Rp.72,167,917,300,00	Rp.48,612,775,100,19	67,36%
2018	Rp.73,477,417,300,00	Rp.45,814,116,921,33	62,35%
2019	Rp.75,595,817,300,00	Rp.49,905,557,837,09	66,01%
2020	Rp.84,009,150,000,00	Rp.57,617,619,335,23	68,58%
2021	Rp.84,500,150,000,00	Rp.57,520,610,301,00	68,07%

Sumber: BPR Kabupaten Rokan Hilir, 2022.

Dari tabel diatas 5 dapat dilihat pencapaian kinerja karyawan dari tahun 2015-2019 tidak memperoleh hasil maksimal.Pada tahun 2015-2019 hasil yang di capai tidak maksimal.Pada tahun 2015,mencapai sebesar 68,02%, kemudian pada tahun 2016 menurun menjadi 67,36%, Pada tahun 2017 semakin menurun Menjadi 62,35%, dan pada tahun 2018-2020 meningkat menjadi 66,01%-69,60%. Menurunnya Kinerja Karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam Berdasarkan Observasi survey awal pada perusahaan tersebut beberapa karyawan menyebutkan bahwa ini merupakan salah satu dampak dari pengaruh kompensasi yang kurang.

Berdasarkan keterangan dan latar belakang diatas kemudian beberapa asumsi yang ada penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat “X” Kab. Rokan Hilir-Riau”**

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian terdahulu

Sebagai bahan perbandingan sekaligus acuan dalam penelitian ini, penulis mengutip beberapa penelitian terdahulu terkait dengan permasalahan yang relative sama pada objek penelitian yang berbeda, diantara ; Penelitian Nelpi Suriani (2017) Jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau melakukan penelitan dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Alfa scorprii pekanbaru. ini adalah untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa scorprii pekanbaru. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini berjumlah 62 orang,hasil penelitiannya dilihat dari perhitungan hasil nilai thitung sebesar 9.195, sedangkan niai ttabel adalah 2000. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja,maka hasil ini menjawab hipotesis yang ada dan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisiensi determinasi R square yang diperoleh sebesar 0.585 hal ini berarti 58.5%

variabel kinerja karyawan dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel kompensasi, sedangkan sisanya yaitu 41.5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Usman Fauzi (2014), Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memmegang peranan sangat penting, Oleh karena itu pengelola sumber daya manusia harus dilakukan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan dan kemampuan perusahaan.Pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diataur dengan baik. Sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan harapan dapat menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya nanti perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Penelitian ini dapat dilakukan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Penelitan ini menggunakan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitan ini berjumlah 70 responden dengan menggunakan metode simpleradom samling. Analisa yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan uji pengaruh yang dominan. Data-data yang telah diolah dengan menggunakan program spss menghasilkan persamaan rengresi $Y = 11,861+0,750X1+0,292X2$. Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda, sedangkan hasil penelitan dengan menggunakan uji pengaruh yang dominan diketahui variabel X1 (Kompensasi finansial) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trrakindo Utama Samarinda.

Stefanus Andi Pratama (2015), Penelitian yang telah dilakukan bertujuan

untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya kompensasi finansial dan non finansial terhadap seluruh proses kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier dan pengujian hipotesis (uji f dan uji t). Dari hasil pengujian dengan regresi linier berganda menunjukkan bahwa simultan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai determinasi. Nilai determinasi ini menunjukkan bahwa simultan variabel kompensasi finansial dan kompensasi finansial yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berhubungan dengan kemampuan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi karena diperoleh t hitung kompensasi finansial sebesar 6,315 sedangkan t hitung kompensasi non finansial sebesar 4,903.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam satu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sudaryo (2018:3). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi Emron (2017:10).

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya

tujuan perusahaan, laryawan, dan masyarakat. Hasibuan (2019:10).

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Edison (2017:152). Menurut Mondy dalam Sudaryo (2018:7) Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Priansa (2016:319). menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang di berikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Jenis Kompensasi

Menurut Mondy dalam Sudaryo (2018:34), bentuk dari kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan dapat di kelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu (1) *finansial compensation*, dan (2) *nonfinansial compensation*.

1) *Finansial compensation* (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang di wujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Implementasi kompensasi finansial di bedakan menjadi dua, yaitu:

a) *Direct Financial Compensation* (kompensasi finansial langsung).

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus, dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang di bayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang di bayarkan kepada pekerja dengan berpedomanan pada perjanjian yang di sepakati pembayarannya.

b) *Indirect Financial Compensation* (Kompensasi Finansial Tak Langsung)

Kompensasi finansial tak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan social, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

2) *Non Financial Compensation* (Kompensasi Nonfinansial).

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a) *Nonfinancial The Job* (Kompensasi Berkaitan dengan pekerjaan). Kompensasi non finansial adalah mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, serta penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*Esteem*) dan aktualisasi (*Self actualization*).
- b) *Nonfinancial Job Environment* (Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan). Kompensasi nonfinansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (Kompetent supervision), kondisi kerja yang mendukung (*Comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*).

c. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Menurut Leon C. Megginson dalam Sudaryo (2018:37) antara lain sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan Permintaan Kerja
Jika pencari kerja (Penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (Permintaan) maka kompensasi lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.
- 2) Kemampuan Dan Kesiediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin

baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

- 3) Serikat buruh/organisasi perusahaan
Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.
- 4) Produktivitas Kerja Karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil
- 5) Pemerintah Dengan Undang-Undang Keppres
Pemerintah dengan undang-undang keppres menetapkan besarnya batas upah balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
- 6) Biaya Hidup/*cots living*
Apabila biaya hidup didaerah tersebut tinggi, maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah, maka tingkat upah/kompensasi relative kecil.
- 7) Posisi Jabatan Karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji kompensasi yang kecil.
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasanya akan semakin besar karena kecakapannya serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*), maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar

karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi), maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10) Jenis Dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (*finansial*, keselamatan) yang besar, maka tingkat upah/balas jasanya juga semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (*Finansial*, kecelakaanya) kecil maka tingkat upah atau balas jasanya relative rendah.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Rivai (2011:357), Terdapat 2 (dua) dimensi kompensasi, yaitu :

1) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target .Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

4. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Menurut Michael Armstrong dalam Emron Edison (2017:188) "*Performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams*". Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.

Kinerja adalah Suatu Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Yoyo Sudaryo, dkk, 2018:205).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Tika (2010:122) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang terdiri dari dua faktor:

1) Faktor internal terdiri dari :

- a) Kecerdasan
- b) Keterampilan
- c) Kestabilan emosi
- d) Motivasi
- e) Persepsi peran
- f) Kondisi keluarga
- g) Kondisi fisik

2) Faktor ekstrn terdiri dari:

- a) Peraturan ketenagakerjaan
- b) Keinginan pelanggan
- c) Pesaing
- d) Nilai-nilai sosial
- e) Serikat buruh
- f) Kondisi ekonomi

c. Indikator kinerja

Untuk memudahkan pengkajian kinerja pegawai, Sedarmayanti (2011:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2) Ketepatan Waktu

Adalah berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan yang lainnya.

3) Inisiatif

Adalah mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4) Kemampuan

Adalah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang ternyata dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan.

5) Komunikasi

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara pegawai dan atasan yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib dan sepenanggungan.

Menurut Wirwan dalam Fauzi (2014:176) Kompensai merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Selanjutnya menurut Maertoyo dalam Fauzi (2014:176) menyebutkan bahwa pemberian kompensasi yang efektif dan efisien secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak ikut adil dalam mendorong stabilitas serta pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena dan tiori dalam tinjauan pustaka yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan sesuatu hipotesis sebagai berikut : "Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada BPR "X" Kab. Rokan Hilir-Riau."

METODE PENELITIAN

Populasi dan sample penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat "X" Rokan Hilir yang berjumlah 31 orang. Adapun teknik

pengumpulan data dilaksanakan dengan melalui observasi dan penyebaran angket kepada semua responden. Angket (kuisisioner) yang disebarakan menggunakan teknik *multiple choise* dengan skala Likert 1 sampai 5 (lima) dan interval kelas sebagaimana pada table berikut :

Tabel 6
Bobot Dan Penilaian Skala Likert Dalam Skala Interval

Skala interval	Penilaian	Skor
4,21-5,00	Sangat Setuju	5
3,41-4,20	Setuju	4
2,61-3,40	Cukup Setuju	3
1,81-2,60	Tidak Setuju	2
1,00-1,80	Sangat Tidak Setuju	1

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sementara metode Kuantitatif adalah data penelitian yang berasal dari angka-angka dan analisa menggunakan statistik, (Sugiyono 2017: 169).

1. Uji instrument data

Sebelum instrument penelitian yang berupa kuisisioner disebarakan kepada responden sebagai langkah mengumulkan data yang akan diolah dalam penelitian ini baik secara kuitatif maupun kuantitatif maka penulis melakukan uji terhadap instrument penelitian yang meliputi :

Perkreditan Rakyat "X" Kab. Rokan Hilir berada pada kategori cukup setuju (cukup baik) dengan nilai rata-rata sebesar 3,36. indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah "Gaji yang di terima sesuai dengan harapan" yaitu sebesar 3,74 yang berada pada kategori setuju (baik). Sedangkan nilai yang terendah terdapat pada indikator "Perusahaan memberikan tunjangan terhadap jabatan" sebesar 3,16 dengan kategori cukup setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Normalitas

Setelah instrumen melalui uji isntrumens sesuai dengan standar kelayakan maka penulis menyebarkan kuisisioner kemudian mengolah hasil jawaban Responden sebagai hasil penelitian.

2. Uji Regresi linear sederhana
3. Uji hipotesis penelitian meliputi :
 - a. Uji T dan
 - b. Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian analisis kualitatif

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden untuk jawaban kuisisioner untuk variabel Kompensasi, secara keseluruhan variabel kompensasi Karyawan Bank kompensasi yang diberikan Bank Perkreditan Rakyat "X" Kab. Rokan Hilir belum mendapat tanggapan baik sehingga dapat menurunkan hasil yang kurang baik pula pada masa yang akan datang.

Selanjutnya hasil rekapitulasi jawaban responden untuk jawaban kuisisioner untuk variabel kinerja secara keseluruhan variabel kinerja berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,87. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja secara

keseluruhan pada Bank Perkreditan Rakyat "X" Kab. Rokan Hilir baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah "Karyawan memiliki inisiatif baru dalam bekerja di perusahaan" yaitu sebesar 4,10 yang berada pada kategori setuju. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator "Kuantitas pekerjaan karyawan diukur melalui kemampuan di dalam mencapai target" yaitu sebesar 3,58 yang berada pada kategori setuju Baik.

a. Hasil Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid dengan perhitungan R_{hitung} yang diperoleh $> R_{tabel}$. ($R_{hitung} > 0,355$)

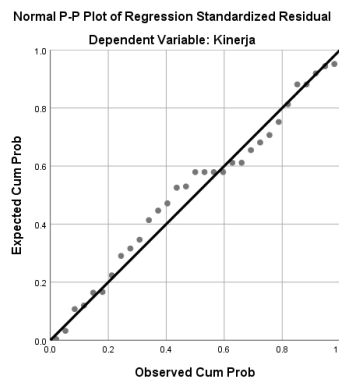
2) Uji Reliabilitas

Hasil ujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variable Kompensasi maupun variabel kinerja menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3) Uji Normalitas Data

Dari grafik *Normal Probability Plot* dibawah ini dapat dilihat bahwa sebaran data tersebar disekitar garis diagonal (tidak berpencar jauh dari garis diagonal) maka dapat dikatakan persyaratan normalitas data terpenuhi. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan sampel data ($n = 31$), keadaan tersebut dapat dilihat dari Gambar berikut :

Gambar 1
Grafik Normal Probability Plot.



Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2022

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi. Dengan demikian pengujian statistik berupa uji determinasi dan uji t dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Sederhana.

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.842	4.565		5.003	.000
	Kompensasi	.394	.112	.546	3.506	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2022

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (*Simple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat "X" Kab. Rokan Hilir.

Dari tabel 5.31 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 22,842 + 0,394X$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti:

- 1) Konstanta sebesar 22,842, artinya jika variabel kompensasi (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat "X" Kab. Rokan Hilir (Y) nilainya positif yaitu sebesar 22,842.
- 2) Nilai Koefisien variabel kompensasi 0,394 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 0,394 satuan atau 39,4% dari perubahan variabel kompensasi.

c. Pembuktian Hipotesis (Uji t)

Pembuktian Hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, yakni kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat "X" Kab. Rokan Hilir dari satu variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel kompensasi (X) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 3,506. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,045 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,506 > 2.045$), maka H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti ada pengaruh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat "X" Kab. Rokan Hilir. Hal ini berarti jawaban hipotesis jawaban penelitian ini H_a diterima dan H_0 di tolak.

d. Koefisien Determinasi R^2

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.273	2.90289
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2022

Dari tabel 8 diperoleh nilai R. Square (R²) sebesar 0,298 (29,8%) ini menerangkan bahwa variabel kompensasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat “X” Kab. Rokan Hilir sebesar 29,8%. Sedangkan sisanya sebesar 70,2% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat “X” Kab. Rokan Hilir. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan penelitian secara deskriptif pada variabel kompensasi berada pada kategori cukup setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,37. Pada variabel kinerja Karyawan PT. Bravo Satria Perkasa Pekanbaru berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,91.
- b. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel kompensasi (X) diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,506 > 2.045). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat “X” Kab. Rokan Hilir.

- c. Berdasarkan hasil perhitungan untuk melihat seberapa besar persentase sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat, setelah dilakukan pengolahan data ternyata diperoleh nilai R. Square (R²) sebesar 0,298 (29,8%) ini menerangkan bahwa variabel kompensasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat “X” Kab. Rokan Hilir sebesar 29,8%. Sedangkan sisanya sebesar 70,2% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, penulis dapat menyampaikan beberapa saran yang nantinya dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat “X” Kab. Rokan Hilir, diantaranya sebagai berikut :

1. Diharapkan agar Perusahaan memberikan tunjangan yang lebih layak terhadap jabatan karena ini mendapat tanggapan terendah dari responden yaitu sebesar 3,15 dengan kategori cukup setuju
2. Diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan kuantitas pekerjaan karyawan yang diukur melalui kemampuan di dalam mencapai target, karena pernyataan ini mendapat tanggapan terendah dari responden sebesar 3,69 dengan kategori setuju.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar menambah variabel lain seperti kepemimpinan,

budaya organisasi, kedisiplinan dan lain sebagainya untuk mendapatkan hasil

penelitian yang lebih optimal

DAFTAR PUSTAKA

- Andespa,roni. 2014. *Metodologi riset bisnis*. Pekanbaru:Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Al-Huda Press.
- Bachtiar Arifudin Husain, 2018. " *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro*". Jurnal Disrupsi Bisnis, Volume 1 No. 1 Juli 2018
- Bangun, Wilson.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Darmawi, Herman, 2018, *Manajemen perbankan*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Edison, Emron. dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2012. *Bank dan lembaga keuangan lainnya*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.
- Nelpi Suriani (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Alfa scorpii pekanbaru*. Pekanbaru: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
- Siswanto.,Suyanto. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Korelasional*. Klaten: BOSSSCRIPT.
- Stefanus Andi Pratama (2015), *Jurnal Administrasi Bisnis, (JAB)*|Vol. 25 No. 1 : administrasibisnis. Student journal.ub.ac.id
- Sudaryo,Yoyo. Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni,Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta:Pustakabarupress
- Widiana, Muslichah Erma. 2015. *Buku Referensi Variabel Dan Indikator Yang Mempengaruhi Komitmen Dan Kinerja Organisasi Pemerintah*. Surabaya:UBHARA.