



Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Pangkalan Berandan

¹ Dian Sabrina Siregar, ² Muhammad Saleh

^{1,2,3} STAI-Jam'iyah Mahmudiyah, Langkat, Indonesia

Corresponding author.

E-mail addresses: diansabrina222@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on the performance of employees of PT. Bank Syariah Indonesia KCP Pangkalan Berandan. The research method used is quantitative research using a simple linear regression method. The sample in this study amounted to 40 respondents using the census method. Data collection used a questionnaire and data processing used the SPSS Statistics Version 24.0 analysis tool. The results showed that compensation has an influence on the performance of employees at PT. Bank Syariah Indonesia KCP Pangkalan Berandan is 12%, while the rest is influenced by other factors outside the variables studied. The results of the study show that compensation is one of the driving factors that can improve employee performance based on the compensation provided by the company to its employees. Compensation is an award or reward for services provided by the company to employees for their contribution to the company. This supports the theory put forward by Handoko (2003) which means that compensation is something that is received by employees as remuneration for their work, so with the provision of compensation it can increase work performance, motivation and job satisfaction and increase employee needs. Compensation is not only important because it is the main motivation for someone to become an employee, but also has a big influence on employee morale and enthusiasm

Keywords: *Compensation and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Pangkalan Berandan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 respon dan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data menggunakan alat analisis *SPSS Statistics Version 24.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Pangkalan Berandan sebesar 12%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukan kompensasi merupakan salah satu factor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawannya . Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Handoko (2003) yang mengartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai

balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukanlah hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kompensasi karyawan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dan dianggap penting untuk fungsi organisasi karena merupakan inti dari hubungan karyawan-majikan. Karyawan bergantung pada kompensasi mereka untuk menjaga stabilitas dalam hidup mereka, sementara pengusaha mengandalkan kemampuan dan kinerja karyawan untuk mempertahankan daya saing usahanya di pasar (Kim & Jang, 2020).

Pada teori motivasi disarankan bahwa dalam pertukaran sosial antara karyawan dan majikan, kompensasi berfungsi sebagai stimulus utama yang meningkatkan kinerja individu. Mengingat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah untuk mencapai tujuan organisasi (Dwianto et al., 2019).

Sejumlah penelitian berfokus pada implikasi kinerja HRM. Di dunia akademis, hubungan antara kompensasi dan kinerja telah banyak dikaji dalam bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Namun, studi sebelumnya sebagian besar terfokus pada penyediaan kerangka umum untuk menjelaskan hubungan kinerja kompensasi, sementara hanya sedikit perhatian yang diberikan apakah atau bagaimana industri tertentu dipengaruhi oleh kompensasi. Seperti hasil penelitian menunjukkan bahwa bank yang memiliki modal yang baik, bank membayar upah yang lebih tinggi kepada karyawan mereka. Hasilnya terjadi perubahan yang kuat terhadap kinerja karyawan, bank yang memiliki insentif untuk membayar upah yang lebih tinggi dapat mendorong pemantauan (Bertay & Uras, 2020).

Selanjutnya, pengaruh kompensasi terhadap kinerja bisa menjadi lebih kritis jika industri tertentu dan upaya mereka sangat rentan terhadap kompensasi daripada motivasi lainnya rangsangan seperti promosi atau pengembangan. Sehubungan dengan hal tersebut, mempelajari efek kompensasi dalam industri tertentu dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana kompensasi memengaruhi psikologi personel dan, akhirnya, kinerja organisasi. Untuk menjawab kekhawatiran tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji secara empiris hubungan kompensasi-kinerja dalam industri perbankan (Roring, 2017).

Perbankan merupakan salah satu Industri yang mensyaratkan kinerja karyawan yang terbaik dengan meminimalisir kesalahan untuk menjalankan usahanya. Bank harus memiliki daya saing tinggi agar mampu mempertahankan eksistensinya salah satunya dengan menjaga performa kinerja karyawan (MA.Harahap, 2020).. Usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal adalah menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai untuk menunjang kinerja karyawan, agar mereka berkerja secara efektif dan efisien, maka eksistensi dari bank tersebut dapat berwujud. Karyawan dalam bank mempunyai peran sentral karena merupakan penggerak roda perkembangan laju bank secara efektif dan efisien (Irwan et al., 2017).

Karyawan memiliki peran yang dominan dan merupakan aset yang harus dipelihara dan dijaga dengan baik, karena sukses atau gagalnya sebuah perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (Dwianto et al., 2019). Perusahaan harus melakukan tahapan yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya yang ada dalam manajemen

sumber daya manusia yang terdiri dari pemahaman mengenai pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemelihara dan pelepasan sumber daya manusia agar tercipta tujuan individu. Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kebijakan prosedur dan praktik mengelola atau mengatur orang di bank, untuk mencapai apa yang telah ditetapkan.

Menejemen karyawan bank harus ditetapkan, dimana menejemen karyawan bank harus mempunyai seni tertentu, guna melahirkan karyawan profesional dan memiliki kinerja tinggi. mempunyai seni tertentu, guna melahirkan karyawan profesional dan memiliki kinerja tinggi. karyawan profesional dan memiliki kinerja tinggi. mempunyai seni tertentu, guna melahirkan karyawan profesional dan memiliki kinerja tinggi. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia supaya mereka bersedia melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, sebab terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi para karyawan. Upaya meningkatkan kinerja karyawan, tidak bisa lepas dari berbagai faktor di antaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan motivasi yang ada dalam karyawan (Suryadharma et al., 2016).

Peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan oleh suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan prosedur praktik yang telah di tetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan oleh suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan prosedur dan praktik yang telah di tetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan (Harahap & Soemitra, 2022).

Selain itu, pemberian kompensasi dan motivasi juga sangat penting dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan akibat dari pelaksanaan perkerjaan di perusahaan dalam bentuk uang dan lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, upah, insentif, tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas berkaitan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji komisi sehingga sering disebut kompensasi langsung, dan ada yang tidak berkaiatan dengan kinerja upaya yang meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan-tunjangan (Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, 2020).

Secara garis besar kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya. Berdasarkan bentuk kompensasi di bagi atas kompensasi finansial (financial compensation) dan kompensasi nonfinansial (nonfinancial compensation). Kompensasi finansial terdiri dari tidak langsung dan langsung. Kompensasi lansung terdiri dari pembayaran karyawan berupa gaji, upah, bonus atau komisi. Kompensasi tidak lansung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dari kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya (Farla et al., 2019).

Meskipun demikian jika yang terjadi adalah keterbatasan kemampuan karyawan dalam suatu kegiatan maka perusahaan perlu memberikan kompensasi (keringanan). Salah satu perusahaan yang menerapkan progam kompensasi kepada karyawannya adalah PT. Bank Syariah Indonesia KCP Pangkalan Brandan. Jika bank telah memberikan kompensasi

yang sesuai dan adil maka karyawan akan merasa puas serta karyawan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya apabila perusahaan tidak berlaku adil maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang menyebabkan kinerja merosot pula. Ketika kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan adalah akan terjadi peningkatan kinerja perusahaan, dengan begitu perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan target yang telah di capai. Hal ini menyebabkan penulis menduga adanya pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Pangkalan Brandan.

PT. Bank Syariah Indonesia KCP Pangkalan Brandan adalah salah satu bank syariah yang memiliki prestasi dan produktivitas di Langkat. Dari uraian diatas dapat J kita ketahui kinerja karyawan adalah suatu masalah yang harus di perhatikan serius oleh pihak perusahaan. Kinerja tidak akan terjadi tanpa adanya usaha dan peran yang baik dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan program kompensasi yang sesuai dan adil kepada karyawan tersebut atas target yang telah mereka capai. Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai (Lidya Octafia Rumere, 2018).

Berdasarkan pemamparan-pemamparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang kompensasi dengan tujuan mengungkap bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Pangkalan Brandan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Desain penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, dimana Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih”. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol satu gejala. Selanjutnya analisis data penelitian mensyaratkan Uji Asumsi Klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji valid atau tidak setiap butir pertanyaan/pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner, maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yaitu sebanyak 40 responden. Berikut hasilnya terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1: Uji validitas

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	0.359	0.320	Valid
X2	0.687	0.320	Valid
X3	0.661	0.320	Valid
X4	0.629	0.320	Valid
X5	0.587	0.320	Valid
X6	0.662	0.320	Valid
X7	0.750	0.320	Valid
X8	0.708	0.320	Valid

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0.574	0.320	Valid
Y2	0.714	0.320	Valid
Y3	0.786	0.320	Valid
Y4	0.789	0.320	Valid
Y5	0.786	0.320	Valid
Y6	0.773	0.320	Valid

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, instrumen pada penelitian ini dapat dikatakan valid jika R hitung lebih besar dari pada tabel. Nilai R table untuk tingkat signifikan 5 % ($p=0.05$) dapat dicari menggunakan jumlah responden (N). Karena $N=40$, maka dapat di cari derajat kebebasannya adalah $N-2 = 40- 2 = 38$. Nilai R table adalah sebesar 0.320 dari $df=38$ dan $p=0.05$. Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner baik variabel X dan Y dapat dinyatakan valid. Sedangkan pengujian reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana masing-masing variable dapat di percaya. Uji ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* >0.60 . Semakin nilai alpha mendekati angka satu maka nilai reliabilitasnya semakin akurat atau tinggi. Ada penting reliabilitas variable kompensasi (X) dan variabel kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Pangkalan Brandan. (Y) berdasarkan hasil olah data *SPSS Statistics Version 24.0* dapat di lihat pada table di bawah ini:

Tabel 2: Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	8	0.746	Reliabel

Sumber:DataPrimer

Berdasarkan table 2 di atas dapat di simpulkan bahwa, setiap pertanyaan/ Pernyataan dalam instrument yang di gunakan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai *Cronbach's Apha*, dan setiap hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Cronbach'sApha* setiap komponen pertanyaan/ pernyataan lebih besar dari pada 0.60.

Tabel 3: Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Y

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	6	0.652	Reliabel

Sumber:DataPrimer

Berdasarkan table 3 di atas dapat disimpulkan bahwa, setiap pertanyaan/ pernyataan dalam instrument yang di gunakan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai *Cronbach's Apha*, dan setiap hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Cronbach'sApha* setiap komponen pertanyaan/ pernyataan lebih besar dari pada 0.60.

Pengujian Normalitas

Uji normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variable penelitian. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat besaran *Kolmogorov Smirnov* dari hasil analisis menggunakan bantuan program *SPSS Statistics Version 24.0*. Apabila nilai signifikansi < 0.05, maka data tidak berdistribusi normal. Tapi jika nilai signifikansi > 0.05, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada table 4.26 berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Normalitas *One Kolmogorov- Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		40
NormalParameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.01249255
Most ExtremeDifferences	AbsolutePositive	0.096
	Negative	0.096
TestStatistic		-0.056
Asymp.Sig.(2-tailed)		0.096
		0.200 ^{c,d}

Sumber:DataPrimer

Dari table 4 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Pengujian koefisien determinasi adalah untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Pangkalan Brandan.

Tabel 5: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	RSquare ^e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	0.129	0.106	2.03880
a. Predictors: (Constant), total_X				
b. Dependent Variable: total_Y				

Sumber: DataPrimer

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa, *output SPSS Statistics Version 24.0* dari tabel koefisien determinasi (R) di atas diperoleh hasil yaitu sebesar 0.359. Ini artinya bahwa hubungan independen dengan variabel dependen kuat. Nilai R-Square diperoleh sebesar 0.129 yang menunjukkan variasi antara variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 12%, sedangkan sisanya sebesar 78% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Pengujian regresi linier sederhana digunakan untuk melihat hubungan secara linier antara suatu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Tabel 6: Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.	Beta		
1	(Constant)	14.420	4.311		3.344	0.002
	total_X	0.332	0.140	0.359	2.374	0.023
a. Dependent Variable: total_Y						

Sumber: DataPrimer

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat dilihat terdapat nilai koefisien regresi. Pada kolom *unstandardized coefficients* terdapat nilai *constants* sebesar 14.420 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0.332. Maka dari itu dapat ditulis persamaan rumus adalah sebagai berikut:

$$Y=a+bX+e$$

$$Y=14.420 +0.332X$$

Dari perhitungan yang telah dilakukan diatas,maka dapat dilihat nilai konstanta dari persamaan tersebut sebesar14.420 menyatakan bahwa, jika variabel kompensasi (X) maka dari itu variable kinerja karyawan (Y) nilainya positif sebesar 0.332. Artinya jika kompensasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.332. Dengan demikian koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan akan semakinmeningkat.

Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan dan telah mengetahui hasil dari uji-uji yang dilakukan sebelumnya, maka selanjutnya didapatkan hasil ujihipotesis. Adapun hasil pengujian masing-masing hipotesis adalah sebagaiberikut:

Tabel 7: Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std	Beta			
(Constant)	14.420	4.311		3,344	0.002	
total_X	0.332	0.140	0.359	2.374	0.023	

a. Dependent Variable:total_Y

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 7 di atas menjelaskan bahwa, nilai *t* dengan nilai ketentuan =0.05 dan *df* =(40-2) =38, sehingga di peroleh nilai *t* sebesar 1.686. Berdasarkan tabel di atas, maka di ketahui variable kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel tersebut diperoleh nilai *t* = 2.374 yang artinya *t* itung > *t* tabel (2.374 > 1.686), dengan signifikansi 0.023 < 0.05 maka *H*₀ di tolak dan *H*_a di terima artinya secara parsial terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Bank Syariah Indonesia KCP Pangkalan Berandan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan , artinya setiap terjadinya penambahan pada kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika ada penurunan kompensasi maka akan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan bukti empiris berdasarkan tabel regresi yang di hasilkan bahwa *t* itung mendapat nilai sebesar 2.374 sedangkan diketahui sebelumnya bahwa nilai *t* tabel adalah 1.686 maka *t* itung < *t* tabel yaitu 2.374 > 1.686 artinya *H*₀ di tolak dan *H*_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan,dengan nilai signifikansi 0.023 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05 dengan perbandingan (0.023 < 0.05). Hasil penelitian ini didukung

oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Yesi Fitriani (2017) dimana kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan kompensasi merupakan salah satu factor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Handoko (2003) yang mengartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasikerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerjakaryawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka penulis membuat beberaoa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan, maka dapat di simpulkan bahwa, kompensasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan
2. Koefisien determinasi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan adalah sebesar 0.29 (12%) sedangkan selebihnya sebesar 78% di jelaskan oleh faktor lain diluar variabel yang d iteliti. Seperti, kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil uji t (persial) yang menunjukkan nilai $t_{itung} < t_{tabel}$ ($2.374 > 1.686$), dengan signifikansi $0.023 < 0.05$. Ini artinya bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bertay, A. C., & Uras, B. R. (2020). Leverage, bank employee compensation and institutions. *Journal of Banking and Finance*, *111*, 105701. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2019.105701>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *2*(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Farla, W., M. Diah, Y., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, *4*(1), 17. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i1.570>
- Harahap, M. A., & Soemitra, A. (2022). Studi Literatur Peran Lembaga Keuangan Mikro

Syariah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 1186–1198. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.889>

- Irwan, Gunawan, & Munir, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERMATA BANK MAKASSAR The Influence of Work Discipline, Career Development, and Compensation to Employees Performance at the Permatabank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v2i2.58>
- Kim, H. S., & Jang, S. C. (Shawn). (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88(August 2019), 102513. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102513>
- Lidya Octafia Rumere. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK. KANTOR CABANG MANADO. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 4(1), 88–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v4.i1.%25p>
- Muhammad Arfan Harahap, A. P. A. (2020). Analisis Pengaruh Inflasi, Kurs, Suku Bunga, Margin Bagi Hasil terhadap Non Performing Financing pada Bank Syariah. *Jurnal of Admiration*, 1(3), 196–206. <http://journalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/58>
- Roring, F. . (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 4(3), 144–154. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i3.17991>
- Sulthan Muhammad Fauzan, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403>
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT . BPR SRI ARTHA LESTARI DENPASAR). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2(2), 335–358. <file:///C:/Users/HP/Downloads/14155-1-37104-1-10-20160313.pdf>