



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 1 (2025) pp: 524-537

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kamaludin

Manajemen, Universitas Pamulang

dosen02939@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT. Panin Bank, Tbk. KCU Palmerah. Dari hasil analisa dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment diperoleh pengaruh yang positif (kuat) antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya kompensasi memiliki peran penting dalam menunjang kinerja karyawan perusahaan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0,637$. Kontribusi (r / KD) kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Panin Bank, Tbk Kcu. Palmerah sebesar 40,58 %. Tingkat signifikansi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Panin Bank, Tbk Kcu. Palmerah adalah signifikan. Hal ini dibuktikan oleh t hitung $>$ t tabel yaitu $6,93258 > 1,673$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja, Karyawan

1. Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja atau keahlian yang tinggi, profesional dan memiliki prestasi kerja yang tinggi merupakan tujuan semua perusahaan dan organisasi termasuk negara. Singapura, Jepang, dan Jerman telah membuktikan bahwa membangun sebuah negara tidak tergantung hanya pada kekayaan sumber daya alam yang melimpah. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki negara tersebut telah menjadikannya sebagai negara temaju perekonomiannya dalam persaingan dunia.

Permasalahan ini memaksa pihak manajemen berpikir, merencanakan dan bertindak bagaimana caranya mempengaruhi para karyawannya agar dapat memiliki loyalitas yang tinggi, memiliki etos kerja yang baik, kemampuan/keahlian yang semakin baik, dan target kerja yang semakin baik setiap tahunnya. Sehingga hal tersebut dapat diharapkan memacu prestasi kerja dengan adanya kualitas kinerja yang baik. Pimpinan perusahaan yang memiliki keinginan baik dan berpikir maju akan mengetahui bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan mengetahui hal-hal yang mendukung peningkatan prestasi kerja. Apa yang sesungguhnya di inginkan oleh pimpinan perusahaan, dan apa yang diinginkan oleh para karyawannya, jawabannya tentu akan berbeda. Pimpinan perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kemampuan kerja, loyalitas, komitmen, kecepatan/keakuratan, disiplin, pengalaman, dedikasi, wawasan, pelatihan, pelayanan, minat, kerja sama, dan inisiatif yang tinggi. Sedangkan karyawan mengharapkan kompensasi yang memuaskan, pekerjaan yang menarik dan menantang, pelatihan untuk mengembangkan kemampuan kerja, dan pengembangan karir. Perusahaan dapat menjabatani kedua kelompok keinginan tersebut, salah satu caranya adalah Dengan mengadopsi system kompensasi yang inovatif. Dengan menempatkan/memberikan pekerjaan kepada karyawan yang ahli/mampu dibidangnya, sehingga pada akhirnya pimpinan perusahaan dapat memastikan karyawannya terpacu untuk berprestasi sesuai dengan yang diinginkan.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah menentukan kompensasi karyawan, yaitu manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Seperti diketahui oleh perusahaan, karyawan yang dipekerjakan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan/kompensasi sebagai timbal balik atau balas jasa pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja

melainkan penting juga untuk perusahaan itu sendiri. Karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusianya. Bila perusahaan tidak memperhatikan tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil perusahaan tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia berkualitas baik. Berarti perusahaan perlu mengeluarkan biaya lagi untuk mencari karyawan baru, atau melatih karyawan yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang sudah keluar.

Setiap perusahaan hendaknya dapat memiliki suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan. Dalam penetapan kompensasi yang tetap ada beberapa faktor antara lain Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan. Kompensasi harus dapat mengikat karyawan, agar tidak keluar dari perusahaan. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan keinginan dalam bekerja. Kompensasi harus adil. Kompensasi tidak boleh bersifat statis.

Karyawan yang memiliki kinerja/performance diatas rata-rata dengan pendidikan, pengetahuan, pengalaman yang memadai, otomatis dalam menjalankan *job description* yang ada akan cepat, tepat, dan akurat, maka ia lebih mudah mencapai kualitas kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu penetapan, penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan azas *the right man in the right place, and the right man in the right job*, yang artinya karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sangatlah penting. Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan dari setiap uraian pekerjaan. Teori Stoner tentang kinerja mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kemampuan dan pemahaman. Yang dimaksud pemahaman menurut Stoner adalah pemahaman peran atau pemahaman seseorang atas tugas dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Seseorang dikatakan mempunyai pemahaman peran yang tinggi apabila ia tahu dengan persis tentang bagaimana mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Dari observasi langsung penulis pada PT. Panin Bank,Tbk Kcu Palmerah Jakarta, penulis menyimpulkan bahwa penurunan kinerja karyawan dikarenakan telah terjadi penerapan sistem kompensasi yang tidak inovatif, hal ini terlihat dari Adanya tuntutan kenaikan gaji karyawan secara tidak langsung. Menurunnya hubungan baik antara pimpinan dan karyawan. Adanya penurunan kualitas kinerja karyawan, karena pemberian imbalan yang kurang menyenangkan dan mendukung.

Setelah penulis melakukan pengamatan, maka penulis memilih PT. Panin Bank,Tbk Kcu Palmerah Jakarta, dikarenakan PT. Panin Bank,Tbk merupakan salah satu perusahaan yang lokasinya strategis dan juga merupakan salah satu perusahaan yang cukup dikenal dikalangan Perbankan. Dalam menghadapi persaingan di dunia perbankan yang semakin ketat, PT. Panin Bank, Tbk Kcu Palmerah Jakarta melakukan pelatihan kepada seluruh karyawan setiap bulannya. Baik mengenai pelayanan maupun hal-hal yang berhubungan dengan informasi terbaru. Hal ini untuk mendukung tujuan pengembangan sumber daya manusia, disatu sisi adalah untuk membentuk sumber daya manusia yang handal, dan di sisi lain adalah untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan maupun nasabah PT. Panin Bank,Tbk Kcu Palmerah Jakarta. Berdasarkan latar belakang dan masalah yang telah diuraikan diatas, dan mengingat pentingnya kompensasi dalam meningkatkan dan menciptakan kinerja yang produktif, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panin Bank,Tbk Kcu Palmerah Jakarta"

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PANIN BANK Kantor Cabang Utama (KCU) Palmerah, yang beralamat di Gedung Panin Bank Plaza, Jalan Palmerah Utara No. 52, Jakarta Barat, DKI Jakarta. Lokasi ini dipilih karena merupakan salah satu cabang utama yang aktif dan memiliki struktur operasional yang cukup kompleks, sehingga dianggap relevan dan representatif untuk mendukung tujuan penelitian.

Kegiatan penelitian dimulai pada bulan Desember 2024. Pada tahap awal, peneliti mengajukan surat pengantar resmi dari Universitas Pamulang kepada pihak manajemen PANIN BANK KCU Palmerah. Surat ini berfungsi sebagai permohonan izin untuk melakukan penelitian sekaligus permintaan data yang berkaitan dengan fokus kajian yang diangkat. Setelah mendapatkan izin dan dukungan dari pihak bank, proses pengumpulan data serta observasi lapangan dapat dilakukan secara bertahap.

Penelitian kemudian dilanjutkan pada bulan Januari hingga Februari 2025. Dalam periode ini, peneliti aktif melakukan pengumpulan data, baik melalui observasi langsung, wawancara dengan pihak internal bank (jika diperlukan), maupun dokumentasi terkait yang disediakan oleh institusi. Seluruh proses dilakukan dengan tetap mengedepankan etika penelitian, menjaga kerahasiaan data, serta menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pihak terkait.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2021:36), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian ini berada pada tingkat yang lebih kompleks dibandingkan dengan penelitian deskriptif maupun

komparatif. Dengan pendekatan ini, peneliti tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga mencoba membangun pemahaman yang lebih mendalam terhadap pola hubungan antar variabel. Hasil dari penelitian asosiatif diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan teori, serta memberikan gambaran yang lebih utuh dalam menjelaskan, meramalkan, bahkan mengontrol suatu gejala yang terjadi dalam konteks dunia nyata, khususnya di lingkungan perbankan.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Dari data hasil kompensasi (X) di peroleh melalui kuesioner pada 45 responden:

No	Item Pertanyaan										Total	Kuadrat
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	43	1849
2	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	44	1936
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	1849
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47	2209
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43	1849
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	1681
7	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41	1681
8	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	41	1681
9	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	43	1849
10	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37	1369
11	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	40	1600
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
13	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	1764
14	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	1764
15	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	44	1936
16	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	1764
17	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	38	1444
18	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	43	1849
19	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36	1296
20	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	42	1764
21	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37	1369
22	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	42	1764
23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	1681
24	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	41	1681
25	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	38	1444
26	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	38	1444
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	1681
28	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40	1600
29	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	41	1681
30	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	42	1764
31	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40	1600
32	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	39	1521
33	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	39	1521
34	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46	2116
35	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	39	1521
36	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	42	1764
37	4	5	4	2	4	4	5	4	4	5	41	1681
38	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43	1849
39	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	42	1764
40	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45	2025
41	5	4	4	1	5	5	2	5	4	5	40	1600
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	2401
43	4	4	5	4	5	5	4	5	4	1	41	1681
44	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47	2209
45	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	45	2025
Σx_i	188	187	187	179	191	191	183	190	182	193	1871	78121
ΣX_i^2	810	797	795	741	827	825	763	814	760	857		
r hitung	0,3601	0,4813	0,4163	0,5180	0,3091	0,3883	0,4866	0,3891	0,3478	0,3312		
r tabel	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294		
Ket	valid	valid	valid	Valid	valid	Valid	valid	valid	valid	valid		
Si	0,546	0,442	0,398	0,644	0,362	0,318	0,418	0,262	0,531	0,650	Σs_i	4,572
varians(st)	7,311											

K	10
Ca	0,4163

Hasil jawaban dari 45 responden terhadap variabel kompensasi yang terdiri dari 10 pernyataan, jawaban tersebut kemudian akan di analisis oleh penulis dengan menggunakan jumlah presentase jawaban yang tertuang dan terurai hasilnya seperti tabel sebagai berikut:

No	Pernyataan Kompensasi	5	4	3	2	1
		SS	S	R	TS	STS
1.	Gaji pokok yang diterima pegawai mencukupi kehidupan sehari-hari	15	25	3	2	0
2.	Tanggapan pegawai terhadap tunjangan hari tua	13	27	4	1	0
3.	Jumlah bonus yang diberikan sesuai dengan keuntungan perusahaan	13	26	6	0	0
4.	Penghargaan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja	10	27	6	1	1
5.	Tanggapan pegawai terhadap besarnya insentif yang didapat	15	26	4	0	0
6.	Tanggapan pegawai terhadap jaminan kesehatan	14	28	3	0	0
7.	Tanggapan pegawai terhadap pemberian biaya pengobatan apabila terjadi kecelakaan kerja	10	29	5	1	0
8.	Tanggapan pegawai terhadap uang pensiun yang diberikan	12	31	2	0	0
9.	Tanggapan pegawai terhadap pemberian upah lembur pada hari raya atau hari libur nasional	12	24	8	1	0
10.	Tanggapan pegawai terhadap hak cuti yang diberikan	20	20	4	0	1
	Jumlah	134	263	45	6	2
		29,78%	58,45%	10,00%	1,33%	0,44%

Seluruh pernyataan diambil dari jumlah kuesioner yang menjawab SS (Sangat Setuju), S (Setuju), R (Ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Di tabel 4.5 Lalu di tambah begitu seterusnya lalu dari hasil seluruh pernyataan di jumlah lalu di bagi 450 (jumlah hasil jawaban) dan di kalikan 100%

Jumlah seluruh hasil pernyataan = $134 + 263 + 45 + 6 + 2 = 450$

SS = $134 : 450 \times 100\% = 29,78\%$

S = $263 : 450 \times 100\% = 58,45\%$

R = $45 : 450 \times 100\% = 10,00\%$

TS = $6 : 450 \times 100\% = 1,33\%$

STS = $2 : 450 \times 100\% = 0,44\%$

Pemberian kompensasi yang di laksanakan oleh PT. Panin Bank,Tbk mendapatkan responden yang berjumlah 450 dari 45 responden dengan jumlah pernyataan sebanyak 10, yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 134 atau 29,78%, yang menjawab Setuju sebanyak 263 atau 58,45%, yang menjawab Ragu sebanyak 45 atau 10,00%, yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 6 atau 1,33%, dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 atau 0,44%.

Perhitungan analisis (Manual) Variabel Kompensasi (X) Pada butir No.1

X	Y	X ²	Y ²	XY
4	43	16	1849	172
5	44	25	1936	220
4	43	16	1849	172
4	47	16	2209	188
4	43	16	1849	172
4	41	16	1681	164
4	41	16	1681	164
4	41	16	1681	164
5	43	25	1849	215
4	37	16	1369	148
5	40	25	1600	200
4	40	16	1600	160
4	42	16	1764	168
4	42	16	1764	168
5	44	25	1936	220
4	42	16	1764	168
4	38	16	1444	152
2	43	4	1849	86
4	36	16	1296	144
4	42	16	1764	168
4	37	16	1369	148
5	42	25	1764	210

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.573>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

4	41	16	1681	164
4	41	16	1681	164
2	38	4	1444	76
3	38	9	1444	114
4	41	16	1681	164
4	40	16	1600	160
4	41	16	1681	164
3	42	9	1764	126
3	40	9	1600	120
5	39	25	1521	195
5	39	25	1521	195
5	46	25	2116	230
4	39	16	1521	156
5	42	25	1764	210
4	41	16	1681	164
4	43	16	1849	172
5	42	25	1764	210
5	45	25	2025	225
5	40	25	1600	200
5	49	25	2401	245
4	41	16	1681	164
5	47	25	2209	235
5	45	25	2025	225
188	1871	810	78121	7849

Diketahui bahwa :

$$\begin{array}{lcl}
 N & = & 45 \qquad \Sigma XY = 7849 \\
 \Sigma X & = & 188 \qquad \Sigma Y^2 = 78121 \\
 \Sigma Y & = & 1871 \qquad \Sigma X^2 = 810
 \end{array}$$

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{\{N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \cdot \{N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$r = \frac{(45 \cdot 7849) - (188) \cdot (1871)}{\sqrt{(45 \cdot 810) - (188)^2 \cdot (45 \cdot 78121) - (1871)^2}}$$

$$r = \frac{353205 - 351748}{\sqrt{(36450) - (35344) \cdot (3515445) - (3500641)}}$$

$$r = \frac{1457}{\sqrt{(1106)(14804)}}$$

$$r = \frac{1457}{\sqrt{16373224}}$$

$$r = \frac{1457}{4046,384}$$

$$r = 0,3601$$

Berdasarkan hitungan diatas dapat diketahui bahwa r-hitung (0,3601) > r-tabel (0,294), yang berarti pernyataan no satu dinyatakan valid.

Rangkuman Analisis Validitas Variabel Kompensasi (X)

No	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,3601	0,294	Valid
2	0,4813	0,294	Valid
3	0,4163	0,294	Valid
4	0,5180	0,294	Valid
5	0,3091	0,294	Valid
6	0,3883	0,294	Valid
7	0,4866	0,294	Valid
8	0,3891	0,294	Valid

9	0,3478	0,294	Valid
10	0,3312	0,294	Valid

1. Uji Reabilitas Kompensasi (X)

a) Menghitung Varians butiran dengan rumus:

Diketahui :

$$\sum Xi^2 = 810 \quad , \quad N = 45$$

$$\sum Xi = 188$$

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \left(\frac{(\sum Xi)^2}{n}\right)}{n}$$

Contoh butir ke-1 =

$$Si^2 = \frac{810 - \left(\frac{188^2}{45}\right)}{45}$$

$$Si^2 = \frac{810 - \left(\frac{35344}{45}\right)}{45}$$

$$Si^2 = \frac{810 - 785,422}{45}$$

$$Si^2 = \frac{24,578}{45}$$

$$Si^2 = 0,546$$

Varians butiran ke-2 sampai ke-10 dapat dihitung dengan cara yang sama seperti menghitung varians yang pertama. Dengan demikian total varians skor tiap butir adalah :

$$\sum Si = 0,546 + 0,442 + 0,398 + 0,644 + 0,362 + 0,318 + 0,418 + 0,262 + 0,531 + 0,650$$

$$\sum Si = 4,572$$

b) Mencari Varian Total

Diketahui : $\sum Xt^2 = 78121$, $\sum Xt = 1871$, $N = 45$

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \left(\frac{(\sum Xi)^2}{n}\right)}{n}$$

$$St^2 = \frac{78121 - \left(\frac{(1871)^2}{45}\right)}{45}$$

$$St^2 = \frac{78121 - \left(\frac{3500641}{45}\right)}{45}$$

$$St^2 = \frac{78121 - 77792,022}{45}$$

$$St^2 = \frac{328,978}{45}$$

$$St^2 = 7,311$$

Jadi, nilai total varians kompensasi (X) adalah 7,311

c) Mencari Reliabilitas Variabel

Diketahui : $\sum Si^2 = 4,572$, $\sum St^2 = 7,311$

$$K = 10$$

$$rca = \left[\frac{K}{k-1}\right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2}\right]$$

$$rca = \left[\frac{10}{10-1}\right] \left[1 - \frac{4,572}{7,311}\right]$$

$$rca = \left[\frac{10}{9}\right] [1 - 0,6254]$$

$$rca = [1,1111] [0,3746]$$

$$rca = 0,4163$$

Kesimpulan : $X = 0,4163$ reliabel, karena r -hitung lebih besar dari r -tabel product moment yaitu $0,4163 > 0,294$

Kinerja Karyawan pada PT.Panin Bank,Tbk

1. Uji Validitas

Dari hasil data kinerja karyawan (Y) diperoleh melalui kuesioner pada 45 responden :

Data Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan										Total	Kuadrat
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	43	1849
2	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	44	1936
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	1764
4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	42	1764
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43	1849
6	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	39	1521
7	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41	1681
8	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	41	1681
9	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	40	1600
10	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	32	1024
11	5	5	4	4	4	3	4	2	3	4	38	1444
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
13	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	1764
14	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	1764
15	5	5	4	4	2	5	5	5	3	4	42	1764
16	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	1764
17	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	38	1444
18	2	2	5	5	5	4	4	2	5	5	39	1521
19	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	32	1024
20	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	42	1764
21	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34	1156
22	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	42	1764
23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	1681
24	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	41	1681
25	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	38	1444
26	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	39	1521
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	1681
28	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	1444
29	4	4	4	3	4	5	4	3	2	5	38	1444
30	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	43	1849
31	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	38	1444
32	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	37	1369
33	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	39	1521
34	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46	2116
35	2	5	4	4	3	3	3	4	1	1	30	900
36	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	40	1600
37	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	32	1024
38	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	1764
39	3	2	5	4	5	4	3	4	4	4	38	1444
40	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	40	1600
41	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44	1936
42	3	3	5	5	4	3	3	4	5	5	40	1600
43	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44	1936
44	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44	1936
45	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	44	1936
Σxi	173	172	190	177	186	182	173	179	175	190	1797	72313
Σxi^2	703	696	818	715	786	754	691	733	717	828		
r hitung	0,6323	0,3935	0,3177	0,3316	0,3015	0,3631	0,6813	0,3708	0,6388	0,5250		
r tabel	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294		
Ket	valid	valid	Valid	valid	Valid	valid	valid	valid	Valid	valid		
Si	0,842	0,857	0,351	0,418	0,382	0,398	0,576	0,466	0,810	0,573	ΣSi	5,673
varians(st)	12,284											
K	10											
Ca	0,5980											

Hasil jawaban dari 45 responden terhadap variabel kinerja yang terdiri dari 10 pernyataan, jawaban tersebut kemudian akan di analisis oleh penulis dengan menggunakan jumlah presentase jawaban yang tertuang dan terurai hasilnya seperti tabel sebagai berikut:

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan Kinerja	5	4	3	2	1
		SS	S	R	TS	STS
1.	Karyawan memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas dengan baik	11	21	8	5	0
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan cekatan	11	20	9	5	0
3.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	14	27	4	0	0
4.	Karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	8	26	11	0	0
5.	Pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat diselesaikan dengan baik	11	30	3	1	0
6.	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	9	30	5	1	0
7.	Dalam membuat laporan karyawan menyampaikan sesuai dengan fakta dilapangan	6	29	8	1	1
8.	Bersedia melaksanakan pekerjaan yang mendesak diatas jam kerja atau lembur pada hari libur	8	30	5	2	0
9.	Karyawan memiliki kegairahan kerja dalam pekerjaannya	11	22	9	2	1
10.	Karyawan memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya	16	25	3	0	1
	Jumlah	105	260	65	17	3
		23,33%	57,78%	14,44%	3,78%	0,67%

Perhitungan:

Seluruh pernyataan diambil dari jumlah kuesioner yang menjawab SS (Sangat Setuju), S (Setuju), R (Ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Di tabel 4.9 Lalu di tambah begitu seterusnya lalu dari hasil seluruh pernyataan di jumlah lalu di bagi 450 (jumlah hasil jawaban) dan di kalikan 100%

Jumlah seluruh hasil pernyataan = $105 + 260 + 65 + 17 + 3 = 450$

SS = $105 : 450 \times 100\% = 23,33\%$

S = $260 : 450 \times 100\% = 57,78\%$

R = $65 : 450 \times 100\% = 14,44\%$

TS = $17 : 450 \times 100\% = 3,78\%$

STS = $3 : 450 \times 100\% = 0,67\%$

Pemberian kinerja yang di laksanakan oleh PT. Panin Bank,Tbk dari responden yang berjumlah 450 dari 45 responden dengan jumlah pernyataan sebanyak 10, yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 105 atau 23,33%, yang menjawab Setuju sebanyak 260 atau 57,78%, yang menjawab Ragu sebanyak 65 atau 14,44%, yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 17 atau 3,78%, dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 atau 0,67%.

Perhitungan analisis (Manual) Variabel Kinerja Karyawan Pada Butir No.1

X	Y	X ²	Y ²	XY
4	43	16	1849	172
5	44	25	1936	220
4	42	16	1764	168
4	42	16	1764	168
4	43	16	1849	172
4	39	16	1521	156
4	41	16	1681	164
4	41	16	1681	164
3	40	9	1600	120
4	32	16	1024	128
5	38	25	1444	190
4	40	16	1600	160
4	42	16	1764	168
4	42	16	1764	168
5	42	25	1764	210
4	42	16	1764	168
4	38	16	1444	152
2	39	4	1521	78
2	32	4	1024	64
4	42	16	1764	168
3	34	9	1156	102
5	42	25	1764	210
4	41	16	1681	164

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.573>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

4	41	16	1681	164
2	38	4	1444	76
3	39	9	1521	117
4	41	16	1681	164
4	38	16	1444	152
4	38	16	1444	152
3	43	9	1849	129
3	38	9	1444	114
3	37	9	1369	111
5	39	25	1521	195
5	46	25	2116	230
2	30	4	900	60
5	40	25	1600	200
2	32	4	1024	64
4	42	16	1764	168
3	38	9	1444	114
5	40	25	1600	200
5	44	25	1936	220
3	40	9	1600	120
4	44	16	1936	176
5	44	25	1936	220
5	44	25	1936	220
173	1797	703	72313	7000

Diketahui bahwa :

- N = 45
- ΣX = 173
- ΣY = 1797
- ΣX² = 703
- ΣY² = 72313
- ΣXY = 7000

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r = \frac{(45 \cdot 7000) - (173) \cdot (1797)}{\sqrt{45 \cdot 703 - (173)^2} \cdot \sqrt{45 \cdot 72313 - (1797)^2}}$$

$$r = \frac{315000 - 310881}{\sqrt{(31635) - (29929)} \cdot \sqrt{(3254085) - (3229209)}}$$

$$r = \frac{4119}{\sqrt{(1706)(24876)}}$$

$$r = \frac{4119}{\sqrt{42438456}}$$

$$r = \frac{4119}{6514,485}$$

r = 0,632

Berdasarkan hitungan diatas dapat diketahui bahwa r-hitung (0,632) > r-tabel (0,294), yang berarti pernyataan no satu dinyatakan valid.

Rangkuman Analisis Validitas Variabel Kinerja (X)

No	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,632	0,294	Valid
2	0,393	0,294	Valid
3	0,317	0,294	Valid
4	0,331	0,294	Valid
5	0,301	0,294	Valid
6	0,363	0,294	Valid
7	0,681	0,294	Valid

8	0,370	0,294	Valid
9	0,638	0,294	Valid
10	0,525	0,294	Valid

2. Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

a) Menghitung Varians butiran dengan rumus:

Diketahui :

$$\sum Xi^2 = 703 \quad , \quad N = 45$$

$$\sum Xi = 173$$

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \left(\frac{\sum Xi}{n}\right)^2}{n}$$

Contoh butir ke-1 =

$$Si^2 = \frac{703 - \left(\frac{173^2}{45}\right)}{45}$$

$$Si^2 = \frac{703 - \left(\frac{29929}{45}\right)}{45}$$

$$Si^2 = \frac{703 - 665,089}{45}$$

$$Si^2 = \frac{37,911}{45}$$

$$Si^2 = 0,842$$

Varians butiran ke-2 sampai ke-10 dapat dihitung dengan cara yang sama seperti menghitung varians yang pertama. Dengan demikian total varians skor tiap butir adalah :

$$\sum Si = 0,842 + 0,857 + 0,351 + 0,418 + 0,382 + 0,398 + 0,576 + 0,466 + 0,810 + 0,573$$

$$\sum Si = 5,673$$

b) Mencari Varian Total

Diketahui : $\sum Xt^2 = 72313$, $\sum Xt = 1797$, $N = 45$

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \left(\frac{\sum Xt}{n}\right)^2}{n}$$

$$St^2 = \frac{72313 - \left(\frac{1797^2}{45}\right)}{45}$$

$$St^2 = \frac{72313 - \left(\frac{3229209}{45}\right)}{45}$$

$$St^2 = \frac{72313 - 71760,200}{45}$$

$$St^2 = \frac{552,800}{45}$$

$$St^2 = 12,284$$

Jadi, nilai total varians motivasi pimpinan (X) adalah 12,284

c) Mencari Reliabilitas Variabel

Diketahui : $\sum Si^2 = 5,673$, $\sum St^2 = 12,284$

$$K = 10$$

$$rca = \left[\frac{K}{k-1}\right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2}\right]$$

$$rca = \left[\frac{10}{10-1}\right] \left[1 - \frac{5,673}{12,284}\right]$$

$$rca = \left[\frac{10}{9}\right] [1 - 0,462]$$

$$rca = [1,1111] [0,538]$$

$$rca = 0,5980$$

Kesimpulan : X = 0,5980 reliabel, karena r-hitung lebih besar dari r-tabel product moment yaitu 0,5980 > 0,294

Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Standarisasi 5%	Status
Kompensasi	0,4163	0,294	Realibel

Kinerja Karyawan	0,5980	0,294	Realibel
------------------	--------	-------	----------

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Pengaruh Variabel X-Y

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	43	43	1849	1849	1849
2	44	44	1936	1936	1936
3	43	42	1849	1764	1806
4	47	42	2209	1764	1974
5	43	43	1849	1849	1849
6	41	39	1681	1521	1599
7	41	41	1681	1681	1681
8	41	41	1681	1681	1681
9	43	40	1849	1600	1720
10	37	32	1369	1024	1184
11	40	38	1600	1444	1520
12	40	40	1600	1600	1600
13	42	42	1764	1764	1764
14	42	42	1764	1764	1764
15	44	42	1936	1764	1848
16	42	42	1764	1764	1764
17	38	38	1444	1444	1444
18	43	39	1849	1521	1677
19	36	32	1296	1024	1152
20	42	42	1764	1764	1764
21	37	34	1369	1156	1258
22	42	42	1764	1764	1764
23	41	41	1681	1681	1681
24	41	41	1681	1681	1681
25	38	38	1444	1444	1444
26	38	39	1444	1521	1482
27	41	41	1681	1681	1681
28	40	38	1600	1444	1520
29	41	38	1681	1444	1558
30	42	43	1764	1849	1806
31	40	38	1600	1444	1520
32	39	37	1521	1369	1443
33	39	39	1521	1521	1521
34	46	46	2116	2116	2116
35	39	30	1521	900	1170
36	42	40	1764	1600	1680
37	41	32	1681	1024	1312
38	43	42	1849	1764	1806
39	42	38	1764	1444	1596
40	45	40	2025	1600	1800
41	40	44	1600	1936	1760
42	49	40	2401	1600	1960
43	41	44	1681	1936	1804
44	47	44	2209	1936	2068
45	45	44	2025	1936	1980
Σ	1871	1797	78121	72313	74987

Dari data di atas, untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi pimpinan (X) dengan variabel kinerja guru (Y) penulis menggunakan rumus korelasi sebagai berikut:

Di ketahui bahwa:

$$N = 45$$

$$\Sigma X = 1871$$

$$\Sigma Y = 1797$$

$$\Sigma X^2 = 78121$$

$$\Sigma Y^2 = 72313$$

$$\Sigma XY = 74987$$

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - \Sigma x \cdot \Sigma y}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \cdot \{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(45.74987) - (1871) \cdot (1797)}{\sqrt{\{(45.78121) - (1871)^2\} \cdot \{(45.72313) - (1797)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(3374415) - (3362187)}{\sqrt{(3515445) - (3500641) \cdot (3254085) - (3229209)}}$$

$$r_{xy} = \frac{12228}{\sqrt{14804 \cdot 24876}}$$

$$r_{xy} = \frac{12228}{\sqrt{368264304}}$$

$$r_{xy} = \frac{12228}{19190,214}$$

$$r_{xy} = 0,637$$

Berdasarkan hasil analisis diatas dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment yang didapat yaitu 0,637 yang berarti ada pengaruh yang kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,637)^2 \times 100\% \\ &= 0,4058 \times 100\% \\ &= 40,58\% \end{aligned}$$

Hal ini membuktikan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,58% dan sisanya 59,42% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Uji Signifikansi Si

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana r = koefisien korelasi
N = banyaknya responden

$$t = \frac{0,637\sqrt{45-2}}{\sqrt{1-0,637^2}} \quad \text{t-tabel} = t(\alpha) \cdot (n-2)$$

$$t = \frac{0,637\sqrt{43}}{\sqrt{1-0,4058}} \quad \text{t-tabel} = t(5\%) \cdot (45-2)$$

$$t = \frac{0,637 \cdot (6,557)}{\sqrt{0,5942}}$$

$$t = \frac{4,1768}{0,7708}$$

$$t = 5,4188$$

Pengambilan keputusan menggunakan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

Jika t-hitung > t-tabel; Ho ditolak; Ha diterima (signifikan)

Jika t-hitung < t-tabel; Ha ditolak; Ho diterima (tidak signifikan)

Sehingga berdasarkan hasil pengujian rumus diatas maka t-hitung > t-tabel yaitu 5,4188 > 1,673 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

4. Uji Hipotesis

Hipotesis : Ho : Koefisiensi korelasi tidak signifikan

Ha : Koefisiensi korelasi signifikan

Ketentuan : Terima Ho, jika t-hitung < t-tabel (Ha ditolak)

Tolak Ha, jika t-hitung > t-tabel (Ha diterima)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,637\sqrt{45-2}}{\sqrt{1-0,637^2}}$$

$$t = \frac{0,637\sqrt{43}}{\sqrt{0,363}}$$

$$t = \frac{0,637 \cdot 6,557}{0,60249}$$

$$t = \frac{4,17681}{0,60249}$$

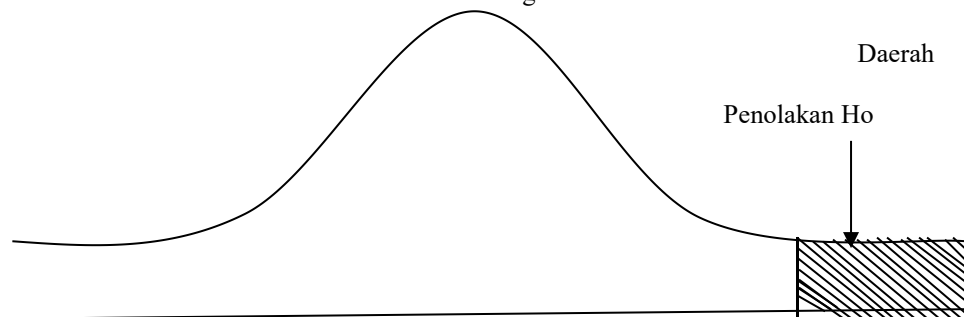
$$t = 6,93258$$

Berdasarkan hasil pengujian rumus diatas maka t -hitung $>$ t -tabel yaitu $6,93258 > 1,673$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam menentukan kinerja karyawan PT. Panin Bank, Tbk sebesar 40,58 %. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi salah satu hal yang menjadi dorongan bagi karyawan untuk menentukan kinerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin besar pula dorongan untuk menentukan kinerja. Sedangkan uji keberartian koefisien sebagai korelasi menunjukkan kinerja karyawan cukup signifikan. Hal ini berarti kompensasi mempunyai peranan penting dan tidak dapat diabaikan dalam menentukan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka terdapat pengaruh positif signifikan, antara Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Panin Bank, Tbk

Diagram Penerimaan H_a



Dari diagram diatas menunjukkan bahwa uji signifikan tersebut adalah positif ($6,932$) artinya terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Kompensasi ditambah atau dinaikan maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya ketika pemberian kompensasi mengalami penurunan maka Kinerja Karyawan juga akan menurun.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panin Bank, Tbk Kcu, Palmerah. Maka penulis dapat menarik kesimpulan Pemberian kompensasi yang diberikan PT. Panin Bank, Tbk Kcu, Palmerah sudah cukup baik dan rasional. Dengan kompensasi yang memadai, maka kebutuhan karyawan akan dapat terpenuhi. Hal ini, dapat meningkatkan gairah kerja dan motivasi serta kreativitas karyawan, sehingga kinerja akan meningkat. Hal ini dibuktikan oleh hasil analisis statistik deskriptif jawaban responden, yang menjawab “ Sangat Setuju ” (SS) sebanyak 134 atau 29,78 %, yang menjawab “ Setuju ” (S) sebanyak 263 atau 58,45 %, yang menjawab “ Ragu ” (R) sebanyak 45 atau 10,00 %, yang menjawab “ Tidak Setuju ” (TS) sebanyak 6 atau 1,33 % dan yang menjawab “ Sangat Tidak Setuju ” (STS) sebanyak 2 atau 0,44 %. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT. Panin Bank, Tbk berupa materi dan non materi. Kinerja karyawan PT. Panin Bank, Tbk Kcu, Palmerah sudah berjalan cukup baik, hal ini karena dipengaruhi oleh faktor kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk setiap hasil kerjanya. Hal ini dibuktikan oleh hasil analisis statistik deskriptif jawaban responden dengan rincian pernyataan sebagai berikut: yang menjawab “ Sangat Setuju ” (SS) 105 atau 23,33 %, yang menjawab “ Setuju ” (S) 260 atau 57,78 %, yang menjawab “ Ragu ” (R) 65 atau 14,44 % yang menjawab “ Tidak Setuju ” (TS) 17 atau 3,78 %, dan yang menjawab “ Sangat Tidak Setuju ” (STS) 3 atau 0,67 %. Dari hasil analisa dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* diperoleh pengaruh yang positif (kuat) antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya komensasi memiliki peran penting dalam menunjang kinerja karyawan perusahaan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0,637$. Kontribusi (r / KD) kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Panin Bank Kcu, Palmerah sebesar 40,58 %. Tingkat signifikansi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Panin Bank, Tbk Kcu, Palmerah adalah signifikan. Hal ini dibuktikan oleh t hitung $>$ t tabel yaitu $6,93258 > 1,673$.

Referensi

1. Arya, Gung. 2014. pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delina Denpasar *udayana university manajemen SDM*. Denpasar, Bali.

2. Hasibuan, M. S., dkk. (2023). Analysis of Factors Affecting The Performance of Civil Servants. *MSEJ*, 4(5), 4772–4781. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
3. Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
4. Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
5. Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
6. Kamaludin, K., Darma Jata, A. A. G., & Karsikah, K. (tahun). *Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Cipta Ayomi, Jakarta Utara*. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/karir>
7. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
8. Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
