

PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SULSELBAR

Arifuddin¹⁾, Andi Alfianto Anugrah Ilahi²⁾

^{1,2}Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
email: arief.fadil72@gmail.com¹, alvian260@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sulselbar Parepare dan menjelaskan Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sulselbar Parepare. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis linear berganda, uji t (Parsial), uji F (Simultan), dan uji detrerminasi (R^2). Jenis penelitian ini menggunakan 2 metode penelitian yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $3.052 > 2.019$, (2) Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $3.954 > 2.019$ dan (3) Kompensasi dan Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu sebesar $29.944 > 3.23$.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi, Promosi Jabatan

Abstract

This study aims to explain the Effect of Compensation and Position Promotion partially on Employee Performance at PT. Bank Sulselbar Parepare and explained the Effect of Compensation and Position Promotion simultaneously on Employee Performance at PT. Bank Sulselbar Parepare. The data analysis methods used are descriptive analysis, validity test, reliability test, multiple linear analysis, t test (Partial), F test (Simultaneous), and detrermination test (R^2). This type of research uses 2 research methods, namely qualitative and quantifiable data. The results of this study showed that (1) Compensation had a positive and significant effect on employee performance obtained a calculated t value $>$ t table which was $3,052 > 2,019$, (2) Position promotion had a positive and significant effect on employee performance obtained a t value calculated $>$ t table which was $3,954 > 2,019$ and (3) Compensation and Promotion of positions had a positive and significant effect on employee performance obtained a calculated F value $>$ F table which was $29,944 > 3.23$.

Keywords : Compensation, Employee Performance, Promotion of Positions

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh individu karyawannya. Untuk dapat mengoordinasikan tiap individu tersebut perusahaan memerlukan manajemen yang baik. Manajemen adalah proses mengoordinasikan seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia perbankan adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada dibank melalui kegiatan perancangan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, penilaian prstasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan.

Setiap organisasi ataupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak dan pelaksanaan promosi jabatan yang dapat dilaksanakan secara adil dengan mempertimbangkan aspek-aspek pemenuhan persyaratan. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Pemberian kompensasi pada karyawan PT.Bank Sulselbar parepare berupa gaji memiliki perbedaan sesuai dengan status jabatannya. Faktor permasalahan pada pemberian kompensasi berupa

bonus diukur dengan waktu lembur kerja karyawan, yang mana karyawan yang lembur diluar dari akhir bulan memiliki bonus yang berbeda dengan karyawan yang hanya lembur ketika akhir bulan. Juga, terkadang terjadi keterlambatan pemberian jaspro (jasa produksi) atau bonus kepada karyawan. Promosi jabatan adalah peningkatan jenjang jabatan yang disertai wewenang tanggung jawab, dan kompensasi finansial yang lebih besar. Selain itu promosi jabatan juga mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan menambah pengalaman baru atau kinerja karyawan dilingkungan kerja perusahaan.

Salah satu perusahaan yang melakukan promosi jabatan adalah PT.Bank Sulselbar parepare. Yang mana dilihat dari sisi kepentingan bank, dengan adanya promosi jabatan pihak bank tentunya berharap agar karyawan mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang mungkin selama ini menjadi faktor permasalahan dikarenakan pada jabatan sebelumnya belum mendapatkan kesempatan. Juga informasi yang penulis dapatkan mengenai promosi jabatan di perusahaan tersebut yaitu biasanya kenaikan jabatan dilakukan untuk karyawan yang telah bekerja 10 tahun lamanya.

Fenomena kinerja karyawan yang terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan nasabah diwaktu tertentu seperti penerimaan gaji, menjelang hari lebaran dll, karena banyaknya nasabah yang ada dibanding dengan hari lain. Kinerja karyawan diduga dapat terjadi melalui kompensasi dan promosi jabatan diberikan agar mampu menjadi motivasi karyawan dalam memperbaiki kinerjanya serta membuat karyawan yang berkompeten bertahan agar tetap bekerja pada perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal saat melaksanakan kuliah kerja nyata profesi di kantor PT.Bank Sulselbar parepare, didapatkan beberapa fenomena yang telah diuraikan diatas. Diharapkan kompensasi dan promosi jabatan itu berguna untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ditujukan kepada seluruh karyawan agar mencapai sasaran yang dituju, adapun sasarannya yaitu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Berkaitan dengan pentingnya kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini di lakukan pada PT. Bank Sulselbar Kota Parepare. Perseroan terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang disebut PT.Bank Sulselbar adalah badan usaha milik pemerintah provinsi sulawesi selatan dan kabupaten/kota di wilayahnya serta pemerintah provinsi sulawesi barat dan kabupaten/kota di wilayahnya, yang berbentuk perseroan terbatas. Sebagai lembaga keuangan perbankan, Bank Sulselbar merupakan salah satu bank milik pemerintah yang berhasil menjalankan kegiatan bisnisnya. Keberhasilan Bank Sulselbar dalam menjalankan kegiatan bisnisnya dari tahun 2011 tidak lepas dari dukungan sumber daya manusianya yang menjunjung tinggi nilai-nilai budaya, hal itu tercermin dari nilai-nilai prioritas prima yang dipegang teguh seluruh karya-wan yaitu, professional, Inovasi, Kerjasama danIntegritas untuk menghasilkan kinerja yang cepat, tepat, dan akurat agar tujuan atau sasaran perusahaan dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sulselbar Cabang Parepare. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Pegawai yang berjumlah 44 orang. Pengambilan sampel adalah Total Sampling atau sampel jenuh yaitu seluruh Pegawai yang berjumlah 44 orang. Jenis Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

PT.Bank Sulselbar Parepare. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS V.24

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sulselbar Parepare. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (kompensasi dan promosi jabatan) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), dengan menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Uji t dikatakan memiliki makna apabila :

Ha diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil uji t antara Kompensasi dan Promosi jabatan terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.874	.495		1.767	.085
Kompensasi	.386	.126	.376	3.052	.004
Promosi jabatan	.440	.111	.487	3.954	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data diolah dengan SPSS 24, 2022

Rumus untuk mencari nilai t tabel adalah :

$T \text{ tabel} = \alpha/2 ; n-k$

Keterangan : $\alpha = 0,05$ (5%)

n = jumlah responden (44)

k = jumlah variabel bebas (2)

$t \text{ tabel} = \alpha/2 ; n- k- 1 = 44-2-1 = 0.025 ; 41$, maka $t \text{ tabel} = 2,019$

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh hasil seperti diatas yang menunjukkan bahwa:

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 1. Diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulselbar Parepare dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sebesar $3.052 > 2,019$ dan nilai signifikansi $0,004(<0,05)$. Sehingga dalam penelitian ini bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 1. Diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulselbar Parepare dengan $t \text{ hitung}$

> t tabel sebesar 3.954 > 2,019 dan nilai signifikansi 0,000(<0,05). Sehingga dalam penelitian ini bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan ketentuan. Jika F hitung > F tabel maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji F antara Kompensasi dan Promosi jabatan terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.723	2	2.362	29.944	.000 ^b
	Residual	3.234	41	.079		
	Total	7.957	43			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), promosi jabatan, kompensasi

Sumber: data diolah dengan SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel 2. Diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung = 29.944 dengan nilai sig sebesar 0,000. Setelah mengetahui besarnya F hitung, maka akan dibandingkan dengan F tabel.

Rumus mencari F tabel adalah:

$$Df(N1) = k-1$$

$$Df(N2) = n-k$$

Keterangan : n = jumlah responden (44)

k= jumlah variabel (3)

a = 0,05 (5%)

Maka : F tabel = Df(N1) 3-1 =2

Df(N2) 44-3 = 41

Maka didapatkan F tabel dengan probabiliti 0,05 sebesar 3.23.

Dari hasil yang didapatkan bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu 29.944 > 3.23 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05. Dengan ini disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Sulselbar Parepare.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independent yaitu kompensasi (X1) dan promosi jabatan(X2) secara serentak terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). R2 sama dengan 0 maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel independent/bebas terhadap variabel dependent/terikat, atau variasi variabel independent yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikit pun variasi variabel dependent, sebaliknya R2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependent adalah sempurna atau variasi variabel independent yang digunakan didalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependent atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara kompensasi, promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji R²

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.594	.574	.281

a. Predictors: (Constant), promosi jabatan, kompensasi

Sumber: data diolah dengan SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel 3. diatas bahwa hasil R Square sebesar 0,594 atau 59,4%, dengan demikian kompensasi dan promosi jabatan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,4%. Dimana sebesar 0,406 atau 40,6 dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam peneleitian ini misalnya variabel beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan berbagai variabel lainnya. Adapun angka koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,770 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel indpenden dengan variabel dependen adalah kuat karena memilii nilai R 0,770.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dari hasil data penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.Bank Sulselbar. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 3.052 > 2,019 dan nilai signifikasi 0,004 (< 0,05). Sehingga dalam penelitian ini dinyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perihal penjelasan yang telah diuraikan, dijlaskan bahwa apabila semakin baik pemberian kompensasi baik berupa gaji yang meningkat, pemberian jaspro dengan tepat waktu, jika hal yan dijelaskan dapat dilaksanakan dengan baik pasti akan berdampak paka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 3.954 > 2,019 dan nilai signifikasi 0,000 (< 0,05). Sehingga dalam penelitian ini dinyatakan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam artian digambarkan jika pelaksanaan promosi jabatan harus sesuai dengan ketentuan pemenuhan syarat, juga yang mana diketahui jika pelaksanaan promosi jabatan biasa dilaksanakan jika karyawan dengan periode lamanya bekerja. Dengan dilaksanakannya secara adil dan baik dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu sebesar 29.944 > 3.23 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05. Dengan ini disimpulkan bahwa variabel kompensasi, promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini menggambarkan semakin tinggi pemberian kompensasi dan pelaksanaan promosi jabatan yang baik dan adil diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan. Yang artinya ketika kenaikan jabatan karyawan akan disertai dengan kenaikan gaji, juga diikuti dengan peningkatan kinerjanya.

4. 4. Pengujian Uji Determinasi R²

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai R Square sebesar 0,594 atau 59,4%, dengan demikian kompensasi dan promosi jabatan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,4%. Dimana sebesar 0,406 atau 40,6 dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan berbagai variabel lainnya. Adapun angka koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,770 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat karena memiliki nilai R 0,770.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh variabel Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sulselbar Parepare. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa, Secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulselbar Parepare. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $3.052 > 2,019$ dan nilai signifikansi $0,004 (< 0,05)$ dan secara parsial Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3.954 > 2,019$ dan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kompensasi dan Promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu sebesar $29.944 > 3.23$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

REFERENSI

- Abdullah, A. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kelurahan di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. . *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(3), 227-233.
- Agustin, Basriani. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tasma Puja Pekanbaru. (Online) Vol XI, No.76 diakses 8 Juni 2022.
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 363-369.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19, Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipongoro.
- Hamali, Yusuf, Arif. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Yogyakarta CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hassibuan, Melayu, S.P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mannulang. M. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2009). Human Resource Management. Terjemahan oleh Diana Angelica, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Ramadhan, Muhammad. (2021). Metode Penelitian, Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Siagian, Sondang P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia –Edisi 1, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Poltak, Lijan, dan Sartono Sinambela. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudaryo, Yoyo ,dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Bandung: Penerbit Andi.
- Sutrisno, Edy. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Prenada Media.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen, Bandung : Penerbit Alfabeta.

Tamsah, H. F. (2021). Effect of career development and compensation on work commitment and its impact on employee performance. *Proceedings of the 11th Annual International Conference*.