

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK RAKYAT  
INDONESIA KANTOR CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh :

**Shofiana**  
**NIM: E20191197**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
DESEMBER 2023**

Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK RAKYAT  
INDONESIA KANTOR CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Shofiana  
NIM: E20191197

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Disetujui Pembimbing



Nur Ika Mauliyah, SE.,M.AK  
NIP. 198404162019032008

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK RAKYAT  
INDONESIA KANTOR CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**

Telah Diuji dan Diterima Untuk memenuhi salah satu persyaratan  
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Fakultas Ekonomi Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Rabu

Tanggal : 13 Desember 2023

**Tim Penguji**

Ketua

Sekretaris



Aminatus Zahriyah, SE., M.Si  
NIP. 198907232019032012



Luluk Musfiroh, M.A  
NIP. 198804122019032007

Anggota :

1. Dr. H. Fauzan S.Pd., M.Si

(  )

2. Dr. Nur Ika Mauliyah, SE., M.AK

(  )

Menyetujui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag  
NIP. 196812261996031001

## MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٧٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.<sup>1</sup>



## PERSEMBAHAN

Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id

<sup>1</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an 2019)

Sebagai bukti hormat dan kasih sayang, aku persembahkan dan dedikasikan skripsi ini sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Terimakasih kepada kedua orang tuaku yang sangat sayangi, cintai, dan banggakan, Bapak Hasan dan Ibu Mai yang selalu berusaha memberikan yang terbaik lewat kerja keras, doa dan kasih sayang yang tak terhingga sampai pada tahap ini.
2. Terimakasih kakek nenekku Pak Aji dan Mak SU yang selalu mendoakan kebahagiaanku.
3. Kakak tersayang Syaiful Bahri, Khusnul Khotimah dan Nunung Wahyu Hidayat yang sangat perhatian dan selalu baik.
4. Keponakan tersayang Sulthan yang selalu mengganggu dalam mengerjakan skripsi ini
5. Sahabatku Musrifa yang turut menemani dan membantu masa-masa penyusunan skripsi dan selalu ada dimasa senang dan susah.
6. Teman-teman seperjuangan keluarga besar Perbankan Syariah angkatan 2019 yang telah memberikan banyak pengalaman berharga selama perkuliahan.
7. Semua pihak yang telah memberikan semangat, doa, dan turut membantu selama proses menyelesaikan skripsi ini
8. Shofiana, ya saya sendiri. Terimakasih karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimula. Dan terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah serta senantiasa menikmati setiap

proses yang bisa dibilang tidak mudah. Sekali lagi terimakasih sudah bertahan.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat berupa kesehatan dan rezeki kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dengan lancar.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan dukungan dan juga menerima segala bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih dengan penuh hormat kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., CPEM. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. M.F. Hidayutullah, S.H.I, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Ibu Ana Pratiwi, M.S.A selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Ibu Nur Ika Mauliyah, SE.,M.AK dosen pembimbing saya. Saya ucapkan terimakasih yang paling mendalam dan penuh ketulusan atas bimbingannya. Telah sabar dalam memberikan arahan, motivasi dan bantuannya kepada saya sehingga terselesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

6. Bapak Nurhidayat, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selama ini telah memberikan dan bimbingan dan nasehat dalam kegiatan akademik.
7. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
8. Serta segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungan dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap dengan tersusunya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi sumber belajar bagi penulis, pembaca, dan semua pihak khususnya kepada Almamater Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Jember. Akhir kata semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua belah pihak yang terlibat dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Amin Allahuma Amin.

Jember, 27 November 2023

( Shofiana )

## **ABSTRAK**

Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id



**Shofiana, Nur Ika Mauliyah, SE.,M.AK** : *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.*

**Kata Kunci** : Kompensasi, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan

Kompensasi dan Karier merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan dari hasil kerja mereka dan dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengembangkan target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : 1.) Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember? 2)Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember? 3)Apakah Kompensasi dan Pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui : 1)Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. 2)Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. 3)Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dengan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember sebanyak 45 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan 45 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dalam melakukan uji keabsahan data.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan: 1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. 2) Karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. 3) kompensasi dan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Masalah.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Ruang Lingkup Penelitian .....	11
F. Definisi Operasional.....	14
G. Asumsi Penelitian.....	15
H. Hipotesis .....	16
I. Sistematika Pembahasan .....	20
<b>BAB II KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>22</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	22
B. Kajian Teori.....	35

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	45
B. Populasi dan Sampel.....	46
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	47
D. Analisis Data.....	49
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Objek Penelitian.....	57
B. Penyajian Data.....	66
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	71
D. Pembahasan.....	86
<b>BAB V Penutup .....</b>	<b>91</b>
A. Simpulan.....	91
B. Saran.....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. Matrik	
2. Pernyataan keaslian tulisan	
3. Surat ijin penelitian	
4. Surat selesai penelitian	
5. Jurnal kegiatan penelitian	
6. Hasil perhitungan SPSS	
7. Surat lulus Turnitin	
8. Surat selesai bimbingan	
9. Biodata	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Gaji Karyawan Bank BRI Tahun 2023.....	6
Tabel 1.2 Variabel Indikator.....	13
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Skala Likert.....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	67
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan.....	68
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
Tabel 4.6 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X1 (Kompensasi).....	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas X2 (Karier).....	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas X1 (Kompensasi).....	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas X2 (Karier).....	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan).....	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kompensasi (X1).....	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Karier (X2).....	78
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastiditas.....	79
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i> .....	79
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas.....	80
Tabel 4.18 Hasil Uji T Parsial.....	82

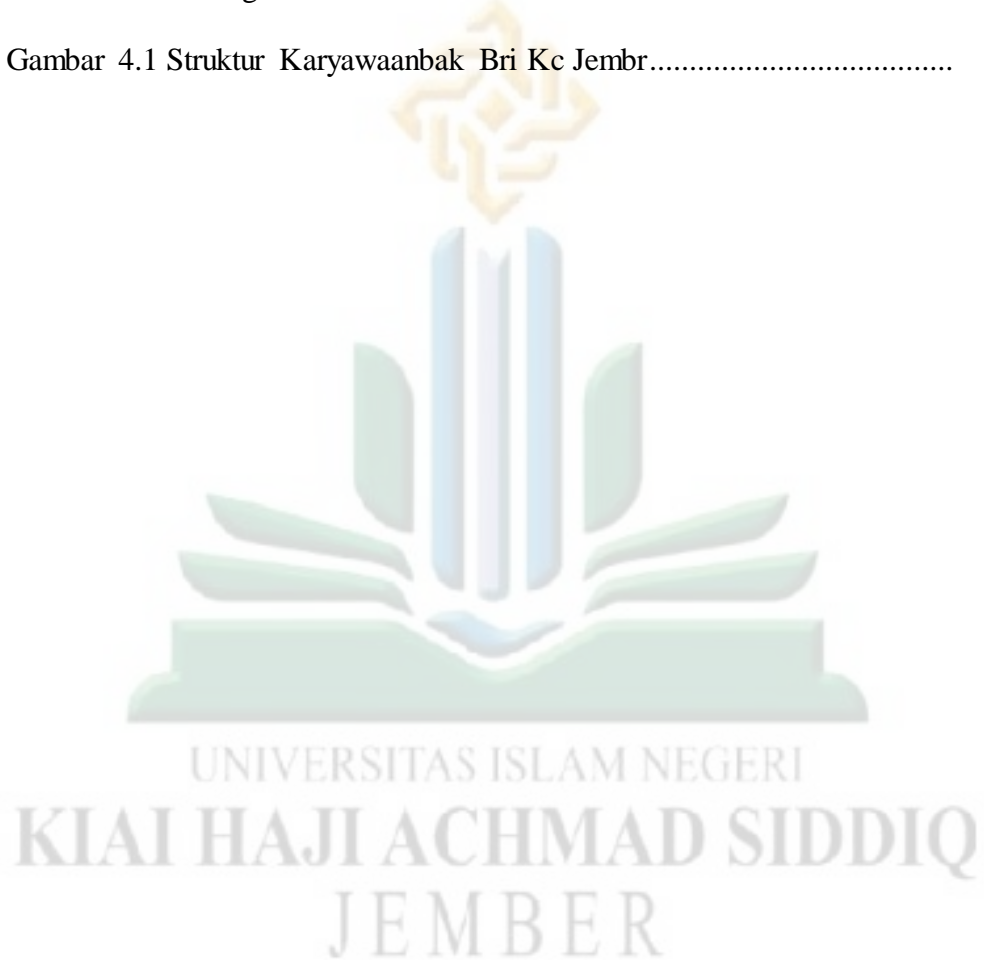
Tabel 4.19 Hasil Uji F Simultan.....	83
Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi Hasil ( $R^2$ ) .....	84
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	85



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**  
 JEMBER

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 4.1 Struktur Karyawanbak Bri Kc Jembr.....	63



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan penting, untuk melaksanakan kegiatan perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberi output yang optimal bagi perusahaan.<sup>2</sup>

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan.<sup>3</sup> BRI memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi dan merupakan penyedia layanan jasa perbankan yang telah berpengalaman selama bertahun-tahun.

---

<sup>2</sup> Endarwita, dkk "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 4*, Nomor 2, Maret 2016 : 117 - 125

<sup>3</sup> Wardino Wenseslaus, dkk "Upaya Bank Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Pengembangan Wilayah Perbatasan Kalimantan Barat" *Jurnal Proceeding Seminar Nasional Bisnis Seri VI 2022*

Sebagai bank yang berpengalaman di bidang perbankan di Indonesia, Bank Rakyat Indonesia senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat selalu menjaga dan meningkatkan kepuasan nasabah terhadap pelayanan yang disediakan.

Sumber daya manusia yang dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan perusahaan.<sup>4</sup> Untuk meraih kinerja yang diharapkan faktor manusia merupakan variabel yang penting karena sukses tidaknya suatu usaha ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan oleh karena itu kinerja karyawan yang baik dapat diciptakan jika karyawan memiliki *locus of control*, *self esteem*, dan *work engagement* pada dirinya sendiri. Sementara itu, sebagai lembaga intermediasi, lembaga perbankan berperan sebagai tempat untuk memobilisasi dana dari pihak yang mempunyai dana menganggur atau kelebihan dana (*surplus unit*) untuk kemudian menyalurkan kepada pihak yang memerlukan atau kekurangan dana (*deficit unit*).<sup>5</sup>

Bidang perbankan merupakan salah satu faktor yang turut serta dalam pengembangan pembangunan ekonomi di Indonesia, oleh karena itu kualitas dan kuantitas dari perbankan itu sendiri harus benar-benar diperhatikan. Perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct finansial payment*) dalam bentuk upah, upah lembur, insentif,

---

<sup>4</sup> Nehemia Datumbanua, dkk “Pengaruh Pengembangan karier dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Productivity*, Vol. 2 No. 3, 2021 e-ISSN: 2723-0112

<sup>5</sup> H.Bachtiar,” Peranan Perbankan Dalam Meningkatkan Perekonomian” *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)* Vol.6, No.2, Desember 2019



komisi dan bonus, serta pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, kesehatan, dan liburan atas dana perusahaan. Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (insentif finansial) dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank komersial terbesar di Indonesia yang memiliki visi untuk menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Untuk itu Bank Rakyat Indonesia menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing individu karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja bank dan kinerja pelayannya. Karena peningkatan kinerja bank, sangat bergantung pada kinerja dari karyawannya, karena karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat menentukan keberhasilan dari perbankan itu sendiri. Dengan kata lain perilaku baik dari setiap individu akan mempengaruhi baiknya kinerja dari sebuah organisasi perbankan.<sup>6</sup>

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas dasar hasil kerja mereka. Menurut Simamora indikator yang memengaruhi kompensasi antara lain gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji adalah penerimaan finansial secara langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.<sup>7</sup> Kompensasi yang adil sesuai perjanjian kerja itulah yang sama-sama diinginkan baik oleh perusahaan dan karyawan tersebut. Beberapa waktu

---

<sup>6</sup> Basso Yusril "Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk", (Tesis, Universitas Hasanuddin Makasar, 2020), 3

<sup>7</sup> Basso Yusril, 6

yang lalu, kita mendengar ramainya pemberitaan di media perihal penyesuaian gaji di kalangan pegawai negeri DKI Jakarta. Banyak pendapat pro dan kontra terkait kebijakan tersebut. Pada intinya, kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemda DKI Jakarta tersebut bertujuan ingin memberikan kompensasi yang setimpal dengan hasil kontribusi pegawai sehingga dengan nilai kompensasi yang cukup tinggi tersebut, pegawai tidak berpikir untuk melakukan tindakan korupsi yang akan lebih merugikan Pemda DKI.<sup>8</sup>

Dengan sistem gaji sesuai kinerja yang dievaluasi dalam kurun waktu tertentu, berapa nominal yang ingin dibawa pulang setiap bulan akan sangat tergantung pada kinerja pegawai itu sendiri. *High productive – high compensation*. Sebaliknya *low productive – low compensation*. Bahkan tidak mungkin, yang diterima malahan teguran, pemotongan tunjangan insentif, atau sanksi hingga pemecatan karena tidak *achieve target*. Dan peneliti dalam melihat dan mengamati kondisi dan keadaan di Bank Rakyat Indonesia KC Jember pada saat melakukan riset awal yaitu bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan masih terbatas akibat pelatihan-pelatihan yang jarang diadakan, padahal beberapa bank pesaing sering melakukan pelatihan-pelatihan dari mulai di dalam kota sampai ke luar kota Jember. Kemudian ditemukan keluhan karyawan yang menyampaikan bahwasanya jenjang karier di Bank Rakyat Indonesia KC Jember memiliki peluang yang cukup sulit, hal ini dikarenakan keterbatasan jumlah posisi karier yang ada dan tingkat persaingan yang ketat antar karyawan.

---

<sup>8</sup> Septania, "Pro dan Kontra Penetapan Kompensasi berdasarkan Kinerja" blj.co.id, 13 Maret 2015, <https://www.blj.co.id/2015/03/13/pro-dan-kontra-penetapan-kompensasi-berdasarkan-kinerja/>.

Pengembangan karier ini sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Sondang P Siagian pengembangan karier adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan.<sup>9</sup> Selain keluhan karyawan tentang jenjang karier yang memiliki peluang sedikit, pemberian penghargaan atau *reward* untuk karyawan yang berprestasi dalam mencapai target dinilai masih kurang untuk memotivasi karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. Sehingga kinerja karyawan dalam implementasi pada perbankan berdasarkan temuan penelitian dapat diwujudkan dalam bentuk pencapaian target, laporan tepat waktu, disiplin, ikut serta dalam setiap kegiatan intra dan ekstra kantor, peduli bisnis dan lingkungan kerja, menjaga nama baik perusahaan dan taat pada aturan perusahaan.<sup>10</sup> Maka dari itu pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan

---

<sup>9</sup>N. Lilis Suryani, "Pengaruh Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan" *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No.2, Juli 2020

<sup>10</sup>Nehemia Datumbanua, dkk "Pengaruh Pengembangan karier dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Productivity*, Vol. 2 No. 3, 2021 e-ISSN. 2723-0112

akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada perusahaan. Salah satu tujuan utama dari seseorang bekerja adalah karena ingin memperoleh sejumlah penghasilan atau yang dikenal dengan nama kompensasi. Bank Rakyat Indonesia KC Jember memiliki karyawan tetap dan kontrak. Perusahaan tentunya juga tidak rela, tiap bulan harus mengeluarkan dana untuk membayarkan gaji karyawan yang tidak produktif. Karyawan yang tidak produktif akan membawa pengaruh buruk pada karyawan yang produktivitasnya tinggi, bilamana perusahaan tidak segera membuat kebijakan bahwa perusahaan sangat menghargai karyawan dengan hasil kinerja.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Gaji Karyawan Bank BRI Tahun 2023**

No.	Jabatan Karyawan	Gaji/Bulan
1	Bank Operations Officer	Rp. 3,1 juta
2	Collection/ Debt Recovery Officer	Rp. 3,5 juta
3	Trade Finance Clerk	Rp. 3,35 juta
4	Bank Teller	Rp. 3 juta
5	Customer Service Officer	Rp. 4,5 juta
6	Assistant Officer	Rp. 4 juta
7	Trade Finance Officer	Rp. 4 juta
8	Personal Finance Consultant	Rp. 5,75 juta
9	Personal Banker	Rp. 5,75 juta
10	Bank Auditor	Rp. 6,5 juta
11	Compliance Officer	Rp 6 juta
12	Officer	Rp 6 juta
13	Senior Officer	Rp 9 juta
14	Analyst	Rp 9 juta
15	Assistant Manager	Rp 14 juta
16	Senior Analyst	Rp 16,5 juta
17	Manager	Rp 26 juta
18	Associate Director	Rp 35 juta
19	Director	Rp 50 juta
20	Admin Kredit	Rp 6 juta

**Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia**

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Bank Rakyat Indonesia KC Jember bahwa dalam pemberian kompensasi ataupun insentif terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan lainnya, dimana pemberian tersebut tidak sesuai sebagaimana mestinya, seperti pembagian kompensasi dan insentif yang diberikan tidak sesuai dengan jabatan dan lamanya bekerja, dan terlihat masih adanya pegawai yang datang terlambat, karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja dan bermalas-malasan pada jam kerja serta masih adanya karyawan yang bersikap acuh dan mulai tidak peduli terhadap tugas dan kewajibannya yang telah dibebankan kepadanya. Dan Jenjang karier di Bank Rakyat Indonesia KC Jember memiliki peluang yang cukup sulit, hal ini dikarenakan keterbatasan jumlah posisi karier yang ada dan tingkat persaingan yang ketat antar karyawan. Dan keluhan karyawan tentang jenjang karier yang memiliki peluang sedikit, pemberian penghargaan atau *reward* untuk karyawan yang berprestasi dalam mencapai target dinilai masih kurang untuk memotivasi karyawan.

Kesempatan promosi jabatan bagi karyawan untuk dapat mencapai jenjang karier yang lebih baik secara terarah. Dengan adanya jenjang karier yang harus dicapai oleh setiap kinerja dalam suatu perusahaan, akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai karier tersebut dengan setinggi-tingginya dan sebaik-baiknya. Pengembangan karier dapat diartikan sebagai kegiatan karyawan dalam mengelola pekerjaannya yang bergerak maju dan ditentukan

secara pribadi dan berkembang.<sup>11</sup> Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya mempunyai tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya kesempatan untuk mengembangkan karier bagi setiap karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan di dalam diri karyawan. Karyawan juga akan merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan termotivasi untuk bekerja jauh lebih baik ke depannya dan memberikan yang terbaik bagi kelangsungan perusahaan. Pengembangan karier yang baik akan dapat memberikan motivasi kepada karyawan, dimana karyawan yang kerjanya baik akan mendapatkan karier yang baik demikian sebaliknya, sehingga karyawan dapat terpacu untuk berlomba lomba meningkatkan kerjanya.

Berdasarkan hal diatas tentu kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Rendahnya kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh pengembangan karier dan kompensasi dari perusahaan, sebagai karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. Hal inilah yang mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi dan pengembangan karier. Kondisi tersebut akan mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi bank karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal yang akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau nasabah

---

Digilib.uinkhas.ac.id<sup>11</sup>Heri Sukanto, dkk "Analisis Pengembangan karier dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Kantor Cabang Syariah Bekasi" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 4 No. 1 – Desember 2021

terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan gambaran umum tentang permasalahan diatas peneliti mengangkat judul tentang “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka upaya peneliti untuk membatasi masalah yang akan diselidiki agar lebih terarah dalam penelitian diantaranya:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember?
2. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember?
3. Apakah Kompensasi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang diambil, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.



3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember” merupakan rasa keingintahuan serta pemahaman penulis terkait pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan membawa manfaat bagi khalayak umum terutama pembaca dan penulis, manfaat tersebut sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan menjelaskan pemahaman serta menambah pengetahuan terkait Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.
- b. Adanya penelitian ini diharapkan dapat menginspirasi peneliti berikutnya, sehingga adanya suatu perkembangan dan penerapan yang baik dari peneliti penulis yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember”.



## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat serta pemahaman maupun perkembangan ilmu bagi peneliti terkait Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

### b. Bagi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Hasil penelitian ini sebagai kontribusi pengetahuan keilmuan dari penulis kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember untuk dijadikan rujukan kepentingan akademis.

### c. Bagi Instansi/Bank

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi Bank Rakyat Indonesia dalam Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

## E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu dalam bentuk apa pun yang dipilih peneliti untuk dipelajari untuk mengumpulkan data, menarik kesimpulan, konstruk atau sifat yang akan diteliti. Variabel independen

dan variabel dependen adalah dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Agar pemahaman tentang variabel independen dan dependen semakin jelas, berikut ini paparannya menurut Sugiono:<sup>12</sup>

a. Variabel Independen (X)

Variabel bebas (X) yakni yang memberikan pengaruh serta menghasilkan akibat pada variabel lain yang biasanya terjadi lebih dulu. Variabel bebas biasanya disimbolkan dengan X. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel Kompensasi (X1)
- 2) Variabel karier (X2)

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat biasanya disimbolkan dengan Y. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Indikator Penelitian

Dari penjelasan di atas maka peneliti mempresentasi dari suatu variabel penelitian, di mana variabel tersebut menjadi acuan empiris terhadap variabel yang diteliti. Indikator empiris ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk membuat kerangka pertanyaan dalam kuesioner.

<sup>12</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 38

Indikator variabel penelitian adalah alat pengukur variabel. Tugas variabel indikator adalah mendeteksi variabel terukur dengan tepat, di mana keberadaan indikator dalam variabel terukur harus dapat dikenali dengan jelas. Dalam penelitian ini indikator variabelnya adalah pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. Indikator ini adalah tolak ukur yang nantinya digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dari pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Adapun indikator dari variabel X dan Y sebagai berikut

**Tabel 1.2**  
**Variabel Indikator**

Judul	Variabel	Indikator	Referensi
Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI KC Jember	1. Kompensasi	a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Tunjangan e. Fasilitas	Dr. Siti Munajah, MBA. PhD. Manajemen Kompensasi (Surabaya, 2019)
	2. karier	a. Model Pengembangan b. Bentuk Pengembangan karier c. Faktor-Faktor Pengembangan karier d. Kepemimpinan e. Jenjang karier	Dr. Rahmi Widyanti, M.Si, Manajemen karier (Makassar, 2018)
	3. Kinerja Karyawan	a. Jumlah Pekerjaan b. Kualitas Pekerjaan c. Ketepatan Waktu d. Kehadiran e. Kemampuan Kerja Sama	ELBADIANSYAH, Manajemen sumber daya manusia (Purwokerto, 2019)

Sumber : Data diolah

## F. Definisi Operasional

Definisi istilah memaparkan perihal pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Bertujuan agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap makna istilah sebagai mana maksud oleh peneliti.<sup>13</sup> Agar diketahui arah dan tujuan dari penelitian ini, maka peneliti akan memberikan gambaran tentang variabel dari judul penelitian ini, berikut penjelasannya:

### 1. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti dari kontribusi mereka kepada organisasi. Dengan memberi kompensasi, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan ataupun motivasi untuk membantu mencapai sasaran tujuan perusahaan.<sup>14</sup>

### 2. Pengembangan Karier

Penetapan karier seseorang merupakan langkah awal untuk Jenjang kariernya. Disinilah saatnya perlu mulai dipikirkan oleh pegawai tentang pengembangan dirinya masing-masing sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Departemen SDM dapat membantu pengembangan diri pegawai/anggota organisasi yang bersangkutan dengan sistem yang baik. karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama

---

<sup>13</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2019), 40

<sup>14</sup> Apriyana Lestari, dkk "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan" *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, vol. 3 No. 1 Tahun 2019

seorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya.<sup>15</sup>

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.<sup>16</sup>

## G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian dapat disinggung sebagai kecurigaan atau hipotesis mendasar, yang merupakan tahap awal untuk berpikir yang realitasnya diakui oleh para ilmuwan. Anggapan dasar harus jelas diketahui sebelum spesialis melangkah untuk mengumpulkan informasi.

Kecurigaan yang esensial serta berfungsi sebagai titik awal yang kuat untuk masalah yang diteliti juga untuk menekankan faktor-faktor yang menjadi tengah untuk menggaris bawahi faktor-faktor yang menjadi titik fokus pertimbangan eksplorasi dan membentuk spekulasi. Asumsi pada analisis menyatakan Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar untuk

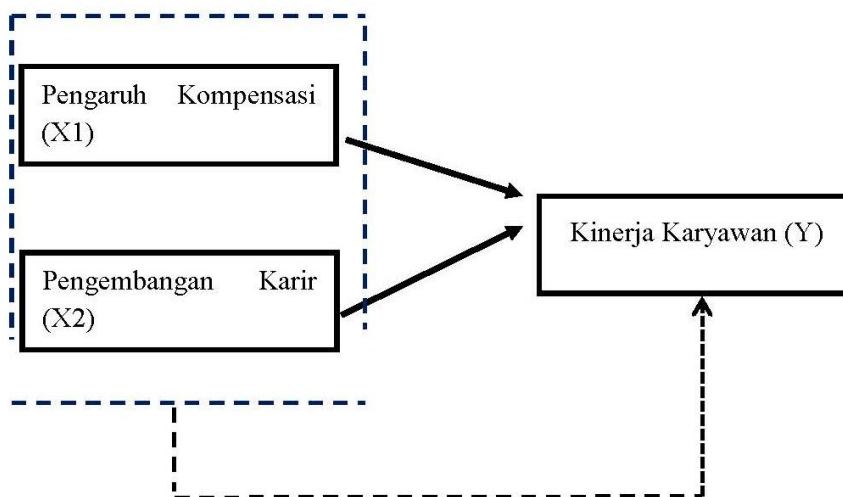
---

<sup>15</sup> Renaldy Santi, dkk “Analisis Pengembangan karier dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Unit Bahu Manado” *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017*, Hal.3108-3117

<sup>16</sup> Renaldy Santi, dkk “Pengembangan karier, kompensasi, kinerja karyawan” *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017*, hal 3

merumuskan hipotesis, berikut ini disajikan asumsi penelitian yang dituangkan dalam model penelitian pada gambar berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Keterangan:

Garis  $\longrightarrow$  = Pengaruh parsial (individu)

Garis  $\dashrightarrow$  = Pengaruh Simultan (bersama-sama)

## H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian,

belum jawaban yang empirik.<sup>17</sup> Hipotesis ini dirancang sesuai hasil dari penelitian terdahulu dengan tujuan untuk menguji kembali hipotesis tersebut.

#### 1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Menurut Wibowo Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Anggredi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti setiap peningkatan kompensasi maka akan mengakibatkan komitmen organisasional akan meningkat juga.<sup>18</sup> Pada tahun berikutnya Dewa Ayu bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah kompensasi maka akan berdampak pada

---

<sup>17</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2019), 41.

<sup>18</sup> Ni Putu Rika Anggredi "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap Komitmen Organisasi Karyawan" *Jurnal Manajemen , Kewirausahaan dan Pariwisata, Pebruari 2023, Vol. 3 No. 2 ; Hal 273-285*



penurunan kinerja karyawan.<sup>19</sup> Berlandaskan hasil riset terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H0 : Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

H1: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

## 2. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan

Pengembangan karier (*carrer Development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin dalam Hamali). karier menunjukkan pada perkembangan karyawan secara individual dalam jangka jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja tertentu dalam suatu organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Indah Kharisma pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup> Berikut penelitian oleh Udi Kusuma menunjukkan pengaruh kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera di

---

<sup>19</sup> Dewa Ayu Putu Ratna Dewi “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Seririt” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 3 No 3 Maret 2022.

<sup>20</sup> Indah Kharisma “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar” *Jurnal Fakultas Ekonomi*, Vol.20 No.2 April 2022



Malang.<sup>21</sup> Berlandaskan hasil riset terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H0 : Pengembangan karier tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

H2: karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

Menurut Andreani menjelaskan bahwa pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerja sama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Menurut Nawawi pengembangan karier merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wayan Pramudya Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karier dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan PT. Tirta Investama Aqua Mambal mempertahankan peran kebenaran dan keadilan dalam pemberian kompensasi dan

---

Digilib.uinkhas.ac.id<sup>21</sup> Udi Kusuma “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera di Malang”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 11 No. 1 Juli 2022

mempertahankan lowongan jabatan.<sup>22</sup> Berlandaskan hasil riset terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H0 : Kompensasi dan karier tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

H3: Kompensasi dan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

## I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan di sini guna memberikan penjelasan secara universal tentang isi dari penelitian ini dari setiap bagian babnya, sehingga mempermudah dalam melaksanakan tinjauan terhadap isi dari penelitian ini. Format penulisan sistematika pembahasan ini berbentuk deskriptif naratif, berisi uraian skripsi tentang alur pembahasan skripsi mulai dari pendahuluan sampai dengan kesimpulan dan saran. Berikut adalah pembahasan sistematika dalam penelitian:

**BAB I : PENDAHULUAN**, yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian (variabel dan indikator variabel), definisi operasional, tinjauan pustaka (penelitian terdahulu, kajian teoritis), metode penelitian (pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data), dan sistematika pembahasan.

---

Digilib.uinkhas.ac.id<sup>22</sup> Wayan Ananta Pramudya” Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Investama Aqua Mambul” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 3 No 2 Februari 2022

**BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN**, pada bab ini berisi tentang kajian terdahulu dan kajian teori. Penelitian terdahulu memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini. Sedangkan kajian teori berisi tentang teori yang terkait sehingga berguna dalam perspektif penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**, pada bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

**BAB IV : PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**, berisikan tentang bagaimana gambaran obyek penelitian, penyajian dari data, analisis dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**, pada bab ini berisikan kesimpulan serta saran yang bersifat membangun terhadap semua pihak-pihak pada umumnya dan bagi lembaga yang diteliti lebih khususnya.

## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ialah usaha peneliti untuk membandingkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sekarang dengan hasil penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu. Usaha tersebut dilakukan untuk memperoleh ide baru dan untuk mendukung keaslian tulisan peneliti.

Pada bagian ini peneliti memasukkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum ter publikasikan. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat melihat sampai sejauh mana orisinalitas dan perbedaan penelitian yang hendak dilakukan.<sup>23</sup> Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang diangkat oleh penulis.

1. Jurnal yang ditulis oleh Ni Putu Rika Anggreni, Anak Agung Ngurah Gede Sudiarta dan I Made Suasti Puja. Jurusan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia pada tahun 2023 Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap Komitmen Organisasi Karyawan”.<sup>24</sup>

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 67 responden. Teknik

---

<sup>23</sup> Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (IAIN Jember), 40.

<sup>24</sup> Ni Putu Rika Anggreni “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap Komitmen Organisasi Karyawan” *Jurnal Manajemen , Kewirausahaan dan Pariwisata, Pebruari 2023, Vol. 3 No. 2 ; Hal 273-285*

pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan angket. Sedangkan teknik analisis datanya adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji  $t$ , determinasi, dan uji  $f$ . Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap komitmen. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan pengembangan karier terhadap komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini dengan peneliti sama menggunakan variabel pengaruh kompensasi dan pengembangan karier dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian dengan peneliti yaitu peneliti menggunakan data primer sedangkan penelitian menggunakan data kuesioner.

2. Jurnal yang ditulis oleh Indah Kharisma, Juni Trisnowati dan Ambyah Atas Aji Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta pada tahun 2022 Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar”.<sup>25</sup>

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan kuesioner (*field study*), penelitian juga bersifat crosssectional. Penelitian ini bersifat kausal yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan berupa sebab dan akibat. Populasi

---

Digilib.uinkhas.ac.id<sup>25</sup> Indah Kharisma “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar” *Jurnal Fakultas Ekonomi*, Vol.20 No.2 April 2022

dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar yang berjumlah 60 orang. Sehubungan dengan populasi kurang dari 100, maka penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Karena dalam penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 60 karyawan dijadikan sampel dan Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar langsung kepada karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar yang berjumlah 60 orang. Persamaan penelitian ini dengan peneliti sama-sama menggunakan kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dan semua sampel diambil semua karena di bawah 100. Yang menjadi pembeda penelitian ini dengan peneliti adalah terletak pada alokasi penelitian dan peneliti menggunakan data primer sedangkan penelitian data kuesioner.

3. Jurnal yang ditulis Dewa Ayu Putu Ratni Dewi, I Ketut Setia Sapta, dan I Gede Rihayana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Maha Saraswati Denpasar pada tahun 2022 Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Seririt”.<sup>26</sup>

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Puskesmas 1 Seririt sebanyak 33 orang, dengan menggunakan sampling jenuh yang seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden. Alat

---

<sup>26</sup> Dewa Ayu Putu Ratna Dewi “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Seririt” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 3 No 3 Maret 2022

analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah kompensasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dan peneliti sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan dan perbedaan penelitian dengan peneliti di instansi dan alokasi yang di tempatkan dan Menggunakan kuesioner, Interviu dan observasi Sedangkan peneliti menggunakan data primer.

4. Jurnal yang ditulis Wayan Ananta Pramudya, I Ketut Setia Sapta dan I Gede Rihayana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Maha Saraswati Denpasar pada tahun 2022 Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Investama Aqua Mambul”.<sup>27</sup>

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teori *Goal-setting theory*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karier dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Tirta Investama Aqua Mambal yang berjumlah 115 orang karyawan. Perhitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan 30% dari populasi karena jumlah populasi lebih dari 100

---

<sup>27</sup>Wayan Ananta Pramudya” Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Investama Aqua Mambul” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 3 No 2 Februari 2022



maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang. Analisis linear berganda ialah teknik yang dipakai untuk mendukung uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas), analisis korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karier dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan PT. Tirta Investama Aqua Mambal mempertahankan peran kebenaran dan keadilan dalam pemberian kompensasi dan mempertahankan lowongan jabatan. Persamaan pada penelitian ini dengan peneliti yaitu meneliti tentang kinerja karyawan, dan Perbedaan penelitian dengan peneliti di instansi dan alokasi yang di tempatkan dan peneliti menggunakan data primer.

5. Udi Kusuma, Pompong Budi Setiadi dan Sri Rahayu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Mahardika pada tahun 2022 Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera di Malang”.<sup>28</sup>

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan data primer. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan pengaruh kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Era Mulia

---

<sup>28</sup> Udi Kusuma “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera di Malang”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 11 No. 1 Juli 2022



Abadi Sejahtera di Malang. Hal Ini di buktikan secara uji validitas. hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien  $-0,405$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $-2,668$  dengan nilai signifikansi  $0,013$  tersebut lebih kecil dari  $0,05$ , dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini sesuai dengan pengajuan hipotesis yang dilakukan. Persamaan peneliti ini dengan peneliti sama-sama membahas Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja karyawan dan menggunakan metode penelitian yang sama. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah di instansi dan lokasi.

6. Dyah Novita Sari Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang pada tahun 2021 Skripsinya yang berjudul “Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Sri Purna Karya di Palembang”<sup>29</sup>

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pertimbangan yang diambil adalah Karyawan PT. Sri Purna Karya di Palembang yang berjumlah 52 karyawan sebagai responden. Variabel yang digunakan yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan karier sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier secara

---

Digilib.uinkhas.ac.id<sup>29</sup> Dyah Novita Sari” “Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Sri Purna Karya di Palembang”, (Skripsi Universitas Tridianti di Palembang,2021),79

bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan peneliti adalah sama-sama membahas kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaannya adalah Perbedaan penelitian ini di PT Sri Purna Karya di Palembang sedangkan peneliti di Bank BRI KC Jember.

7. Muzdalifah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru pada tahun 2021, Skripsi yang berjudul “Pengembangan karier Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru”.<sup>30</sup>

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Triangulasi data. Hasil dari penelitian ini adalah pengembangan karier karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan atau aturan aturan yang diberikan oleh perusahaan, namun dalam proses pengembangan karier tersebut terdapat beberapa rintangan atau kendala yang harus dilewati sehingga pengembangan karier tersebut bisa tercapai sesuai keinginan. Persamaan penelitian ini dengan peneliti sama-sama mengembangkan karier, serta sama-sama membahas terkait pengembangan karier. Perbedaan penelitian dengan peneliti di metode kualitatif dan kuantitatif dalam penelitian ini

---

<sup>30</sup> Musdalifah “Pengembangan karier Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru”. (Skripsi, UIN SUSKA RIAU, 2021) 32.

dengan peneliti yakni lebih fokus kepada pengembangan karier di masa pandemi covid-19.

8. Imam Syaiful Wicaksono Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta pada tahun 2019, Skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.<sup>31</sup>

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan teknik pengumpulan data berupa survey. yang akan terjadi penelitian yakni kompensasi mempunyai imbas negatif terhadap kinerja perusahaan, fleksibilitas kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, fleksibilitas kerja mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai efek positif terhadap kinerja karyawan serta fleksibilitas kerja mempunyai efek positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Disparitas penelitian ini menggunakan peneliti yaitu penelitian ini lebih fokus pada kompensasi kerja driver gojek terhadap kinerja dengan kepuasan kerja menjadi variabel intervening, sedangkan peneliti mengkaji dampak kompensasi serta pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada bank.

---

Digilib.uinkhas.ac.id<sup>31</sup> Imam Syaiful Wicaksono, “Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2019), 125.

9. Suci Septia Ningsih Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada 2019, Skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun”<sup>32</sup>.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel ini dengan teknik sensus/ sampling total. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BRI Syariah KC Madiun dengan diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Pengembangan karier tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BRI Syariah KC Madiun dengan diperoleh nilai sig.  $0,265 > 0,05$ . Pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC Madiun dengan diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Persamaan penelitian ini dengan peneliti yakni sama-sama meneliti terkait pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah terletak di variabel yang di gunakan.

<sup>32</sup> Suci Septia Ningsih, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun”, (Skripsi, IAIN Ponorogo 2019), 56

10. Eka Ayu Apriliana tahun 2019 yang “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.”<sup>33</sup>

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Tulungagung yang berjumlah 32 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah nonprobability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) variabel kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Tulungagung. 2) variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Tulungagung. 3) variabel kompensasi finansial maupun variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan cabang pembantu Bank Syariah Mandiri Tulungagung secara bersamaan, berkontribusi variabel independen terhadap kinerja sebesar 56,6% dan sisanya 43,4% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan dari penelitian dengan peneliti sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan Perbedaannya perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yakni 32 responden dan lokasi

---

<sup>33</sup> Eka Ayu Apriliana, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung”, (Skripsi, IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2019), 41-45

penelitian pada Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Ni Putu Rika Anggreni (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap Komitmen Organisasi Karyawan	a. Menggunakan Variabel kompensasi dan pengembangan karier b. Menggunakan metode kuantitatif.	a. Menggunakan angket atau kuesioner b. Sedangkan peneliti menggunakan data primer
2.	Indah Kharisma (2022)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar	a. Penelitian ini dengan peneliti yakni sama-sama mengkaji tentang pengembangan karier b. Menggunakan Metode Kuantitatif	a. Menggunakan kuesioner b. Sedangkan peneliti menggunakan data primer
3.	Dewa Ayu Putu Ratna Dewi (2022)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Seririt	a. Sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. b. Menggunakan Metode Kuantitatif	a. Menggunakan kuesioner, interviu dan observasi b. Sedangkan peneliti menggunakan data primer
4.	Wayan Ananta Pramudya (2022)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier dan Kompetensi terhadap Kinerja	a. Sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. b. Menggunakan Metode	a. Menggunakan metode teknik analisis deskriptif dengan pendekatan survei b. sedangkan

No.	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
		karyawan pada PT Tirta Investama Aqua Mambul	kuantitatif	peneliti menggunakan data primer
5.	Udi Kusuma (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera di Malang.	a. Menggunakan metode Kuantitatif b. Menggunakan variabel yang sama. c. Dan menggunakan data primer.	Perbedaan penelitian dan peneliti di instansi dan alokasi
6.	Dyah Novita Sari (2021)	Pengaruh Kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Sri Purna Karya di Palembang.	Menggunakan metode Kuantitatif	Perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah terletak di variabel yang di gunakan.
7.	Muzdalifah (2021)	Pengembangan karier pada masa pandemi covid-19 di PT. Prima karya sarana sejahtera Pekanbaru	Sama-sama mengembangkan karier	Perbedaan penelitian dengan peneliti di metode kualitatif dan kuantitatif



No.	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
8.	Iman Syaiful Wicaksono (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervenig	Menggunakan metode Kuantitatif	a. Peneliti menggunakan data kuesioner b. Sedangkan peneliti data primer
9.	Suci Septia Ningsih (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun.	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif	a. Peneliti menggunakan data kuesioner b. Sedangkan peneliti data primer
10.	Eka Ayu Apriliana (2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Tulungagung	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif	Penelitian dan peneliti adalah terletak pada lokasi penelitian.

Sumber: Data diolah peneliti pada tahun 2023

Berdasarkan paparan deskriptif dan juga tabel dari penelitian terdahulu yang hanya memfokuskan pada variabel tertentu dalam setiap penelitiannya. Peneliti akhirnya mengangkat judul dengan menggunakan dua variabel yang ada yaitu pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia KC Jember.

Peneliti mengambil judul tersebut karena berdasarkan literatur yang ada



bahwa kedua variabel tersebut relevan dengan setiap indikator yang ada dalam kajian kinerja karyawan. Lalu variabel-variabel tersebut saling keterkaitan satu sama lain dalam artian tidak ada tumpang tindih antara kedua variabel ini yang menarik dalam penelitian ini. Selain itu variabel yang ada tidak hanya saja fokus pada satu permasalahan atau satu variabel saja.

## **B. Kajian teori**

Bagian ini berisi tentang pembahasan teori yang dijadikan sebagai dasar pijakan dalam penelitian. Pembahasan secara lebih luas dan mendalam akan semakin memperdalam wawasan peneliti dalam mengkaji permasalahan yang hendak dipecahkan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.<sup>34</sup>

### **1. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa kepada karyawan-karyawan atas pencapaian yang telah diberikan untuk perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu alasan seseorang untuk bekerja dan sebagai salah satu bentuk perhatian dari perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan diharapkan dapat memberikan hak dan kewajibannya kepada karyawannya secara rasional dan adil sesuai dengan tingkat kemampuan dan pengabdianya. Bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan sudah terpenuhi, maka karyawan

<sup>34</sup>Tim Penyusun, *Pedoman*, 40.

akan mendukung dan mematuhi peraturan perusahaan agar menghasilkan pencapaian yang optimal. Dengan adanya kompensasi, karyawan diharapkan agar lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan.<sup>35</sup>

Kompensasi adalah merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi adalah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Menurut Handoko dalam yang dimaksud dengan “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Hamali mengemukakan bahwa, “Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan” Sedangkan menurut Bangun “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki”.

#### b. Indikator Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian yang terima pekerja yang mempunyai hubungan langsung maupun tidak langsung dengan

---

Digilib.uinkhas.ac.id<sup>35</sup> Jaka Santoso, dkk “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrinda Cabang Jakarta” *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* Vol 3. No.2 Desember 2019

pekerjaan. Kompensasi langsung biasanya berupa gaji (*salary*), upah (*wages*), insentif (*incentive*), tunjangan (*benefit*) dan fasilitas.<sup>36</sup>

### 1) Gaji (*Salary*)

Gaji diberikan berdasarkan tarif mingguan, bulanan, bahkan tahunan. Gaji sering kali diterapkan kepada perusahaan-perusahaan yang lebih membutuhkan kualifikasi dan keterampilan khusus sehingga pembayaran gajinya kan cukup besar serta pendapatan perusahaan dihitung per jangka waktu tertentu.

### 2) Upah (*wages*)

Upah biasanya adalah kompensasi yang diberikan secara langsung berdasarkan tarif gaji perjam atau upah atau upah harian, sehingga dapat dipastikan semakin lama kerjanya, semakin besar upah yang diterima. Upah juga kerap digunakan untuk karyawan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan/borongan dan menghadapi *event-event* tertentu, oleh perusahaan-perusahaan produksi yang lebih menuntut pekerjaan yang kasar juga akan lebih mementingkan kuantitas produksi serta pendapatan perusahaannya berdasarkan jumlah produk yang telah dikeluarkan (*output*).

### 3) Insentif (*Insentif*)

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Marta Nasrani,dkk “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk dalam Kabupaten Nias Selatan” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol 6* No.1 Februari 2021

#### 4) Tunjangan (*Benefit*)

Tunjangan adalah pemberian kompensasi secara finansial atau non finansial yang merupakan tambahan-tambahan diluar gaji maupun upah, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, program pensiunan, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kompensasi karyawan.

#### 5) Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan kompensasi. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi.

### 2. Pengembangan karier

#### a. Pengertian Pengembangan karier

Pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan karier dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Menurut Handoko (2005), karier adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karier menunjukkan perkembangan para pegawai

<sup>37</sup> Marta Nasrani,dkk “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk dalam Kabupaten Nias Selatan” hal 67

secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.<sup>38</sup>

b. Indikator karier

1) Model Pengembangan karier

Pengembangan karier ialah proses yang akan dilalui oleh karyawan dengan serangkaian tahapan, di mana masing-masing ditandai oleh sejumlah tugas perkembangan, kegiatan dan hubungan yang berbeda. Terdapat dua pendekatan untuk model pengembangan karier, yaitu model tradisional dan model kontemporer.

2) Bentuk Pengembangan karier

Penting untuk mengetahui kejelasan karier seseorang sampai jangka waktu tertentu. Demikian juga dengan keahlian, pemindahan atau penurunan juga harus jelas kriteria dan persyaratannya. Tujuannya tidak lain untuk semua orang mengerti dan memahami mengapa seseorang memperoleh kenaikan dan dipindahkan dari perusahaan.

3) Faktor-Faktor Pengembangan karier

Dalam praktik yang dilakukan ada beberapa faktor yang memengaruhi karier baik langsung maupun tidak langsung yaitu:

a. Kinerja

<sup>38</sup> Harunnurasyid, dkk “ Faktor-faktor yang Mempengaruhi Orientasi karier Individu”, *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5 No. 1 1 Januari 2018

Kinerja ialah hasil kerja atau perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. karyawan yang memiliki kinerja yang baik secara tidak langsung akan mempengaruhi kariernya untuk meningkat, entah itu jabatan atau kepangkatan.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan. Dorongan atau rangsangan ini dapat berasal dalam diri seseorang maupun dari luar. Seseorang yang memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan sesuatu pekerjaan akan mempengaruhi karier untuk meningkat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lain.

c. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan tindakan seseorang untuk mengikuti seluruh peraturan yang dikeluarkan perusahaan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja biasanya akan bekerja secara baik sehingga karier dan kinerjanya akan meningkat.

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah orang atau atasan yang diberi tugas wewenang dan tanggung jawab kepada seseorang, termasuk dalam memberikan penilaian. Kepemimpinan memengaruhi karier seseorang, karena pertimbangan seseorang pemimpin sangat menentukan karier seorang.

### 5) Jenjang karier

Jenjang karier merupakan salah satu strategi talent manajemen yang memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan dan mendapatkan tugas, tanggung jawab, kualifikasi, gaji, dan kesempatan naik level ke level yang lebih tinggi

## 3. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas usaha, kecakapan, dan kesempatan. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian juga dalam pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam pelaksanaan tugas dibandingkan dengan target atau sasaran dan kriteria suatu kinerja karyawan, khususnya di sektor perbankan. Sebab keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja sangat ditentukan oleh

adanya hasil kerja yang dicapai dalam kegiatan penyelesaian pekerjaan.<sup>39</sup>

b. Indikator Kinerja Karyawan

1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah Pekerjaan melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai target dalam penyelesaian pekerjaan dan guna dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Kualitas Pekerjaan disebabkan karena adanya keterlibatan pimpinan dalam memberikan instruksi kerja mengenai cara mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Dari data hari kerja, jam kerja dan absensi sesuai dengan nomor: X. MKS.RHC/992/2013 menunjukkan bahwa karyawan bagian marketing sudah menggunakan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai acuan atau pedoman sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3) Ketetapan Waktu

Ketepatan waktu ditinjau dari melakukan pekerjaan sesuai dengan deadline dapat dilihat data marketing yang melakukan pengurusan kredit bagi setiap nasabah sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline, Kemudian ditinjau dari kinerja



dengan memanfaatkan waktu senggang, dimana dengan memanfaatkan waktu luang maka pekerjaan yang tertunda dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

#### 4) Kehadiran

Kehadiran merupakan aspek yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan melalui analisis datang tepat waktu masuk kantor, hasil observasi bahwa ketepatan waktu masuk kantor karyawan dalam bekerja sudah dianggap baik, karena didukung dengan surat peraturan jam kerja karyawan dengan No. X.MKS. RHC/992/2013 ditetapkan bahwa jam kerja karyawan antara 07.30-16.30 (waktu setempat), dengan hari kerja yakni hari Senin- Jumat atau 5 hari kerja seminggu, dengan waktu istirahat antara jam 12.00-13.00 (waktu setempat/maksi-mal 1 jam). Adapun sarana yang digunakan dalam mengabsensi karyawan adalah Handkey Machine, Finger Print, Kartu Amano atau Tanda Tangan pada Buku Daftar Hadir.<sup>40</sup>

#### 5) Kemampuan Kerja Sama

Kerja sama merupakan bagian yang terpenting dalam melakukan pekerjaan yang ada pada kegiatan perbankan, sehingga dengan pentingnya kerja sama antara karyawan dalam bank maka perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari selalu bekerja sama dengan rekan

<sup>40</sup> Gadis Ayu Putri, dkk “ Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Tbk. Cabang Cendrawasih Makasar”, *Jurnal Administrasi Negara* Vol 24 No. 3 Desember 2018

kerja lainnya sehingga penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu. Selain itu senantiasa terjalin hubungan kerja sama yang harmonis antara atasan dengan bawahan, serta melakukan pembentukan tim atau kelompok untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dapat didefinisikan bahwa metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang memanifestasikan data deskriptif berbentuk kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang bisa diamati. Penelitian ini adalah bentuk penelitian yang menggunakan format deskriptif kualitatif. Dimana penelitian deskriptif merupakan penelitian yang mempunyai tujuan untuk menjabarkan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek seperti orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang dapat dijelaskan baik dengan menggunakan angka-angka atau kata-kata.<sup>41</sup> Untuk jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*). Jenis penelitian *field research* ialah metode pengumpulan data yang menjelaskan bahwa peneliti mendatangi secara langsung ke tempat penelitian guna melakukan pengumpulan data terkait sesuatu fenomena atau fokus penelitian secara. Dengan memakai jenis penelitian ini peneliti ingin mengetahui secara langsung dari tempat penelitian mengenai model pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada prinsip filosofi kepositifan untuk mempelajari

<sup>41</sup> Samsu, *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods Research, serta & Development* (Jambi: Pusaka, 2017), 65.

populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan sampel secara acak dengan menggunakan alat analisis data statistik.

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis kuantitatif digunakan untuk meneliti kemungkinan penjelasan untuk hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Bank Rakyat Indonesia KC Jember.

## **B. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>42</sup> Populasi yang digunakan dalam peneliti ini adalah karyawan Bank BRI Kantor Cabang Jember yang berjumlah 45 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>43</sup> Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.<sup>44</sup>

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability* sampling, sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan

---

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 117

<sup>43</sup> Sugiyono, 118

<sup>44</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta.2010),

yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua populasi dijadikan sampel.<sup>45</sup> Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan Bank BRI Kantor Cabang Jember yang berjumlah 45 karyawan.

### C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berwujud data primer. Di mana data ini merupakan data yang diambil langsung dari penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. Untuk memperkuat data yang diperoleh maka perlu adanya proses pengumpulan data yang meliputi:<sup>46</sup>

#### 1. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek, kondisi, situasi, proses, atau perilaku. Instrumen pengumpulan data disebut pedoman observasi dan sumber datanya berupa objek tertentu, kondisi dan situasi tertentu, proses atau perilaku tertentu.

#### 2. Kuesioner (angket)

Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah

---

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2017), hal 124

<sup>46</sup> Sugiyono, 124.

responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.<sup>47</sup> Adapun data yang diperoleh dari teknik angket dalam penelitian ini adalah:

- a. Mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karier secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.
- b. Mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

Adapun skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti dalam menghitung nilai atau skor jawaban responden yaitu skala likert. Skala likert merupakan skala psikometrik yang umum digunakan untuk kuesioner yang banyak dipakai dalam riset berupa survei. Skala likert juga digunakan untuk mengukur ke tidak setuju atau kesetujuan seseorang mengisi suatu objek. Berikut adalah pengukuran menggunakan skala likert, yaitu:

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

No	Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	ST	1
2	Setuju	S	2
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	4
5	Sangat Tidak Setuju	STS	5

Sumber: Diolah

<sup>47</sup> Sugiyono, 199.

#### D. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Menyusun ke dalam bagian yang disediakan lalu dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami pembaca atau orang lain pada umumnya dan khususnya diri sendiri. Dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

##### 1. Proses *Editing*

Tahapan paling awal dalam analisis data yaitu melakukan proses editing terhadap data-data yang telah diperoleh dari hasil observasi atau survei lapangan. Pada dasarnya tujuan dari proses editing atau oleh data ini agar data yang diamati dapat dianalisa secara lengkap dan akurat pastinya.

##### 2. Tabulasi

Setelah penyajian data yang diperoleh selesai maka dilakukan proses tabulasi yang bertujuan agar data bisa dengan mudah disusun dihitung serta mudah dalam penataan data. Proses tabulasi selesai maka data-data yang ada di dalam tabel-tabel tersebut akan diolah dengan

*windows*. Agar data dikumpulkan dapat menghasilkan jawaban-jawaban maka harus diolah serta dianalisis sehingga menghasilkan sebuah keputusan atau kesimpulan.

### 3. Uji Instrumen Data

#### a. Uji Validitas

Menurut Arikunto menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau biasa disebut kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.<sup>48</sup>

Sejalan dengan menurut Sugiyono bahwa validasi adalah ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat diperoleh.<sup>49</sup> Uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian data yang valid adalah data yang “tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan

---

<sup>48</sup>Jefri Hendri Hatmoko, “Survei Minat Dan Motivasi Siswa Putri Terhadap Mata Pelajaran Penjasorkers Di SMK Kota Salatiga Tahun 2013,” *Journal of Physical Educaton, Sport, Health and Recreations* 4, no. 4 (April 2015): 1731.

<sup>49</sup>Sugiyono, *Metode*, 172.



dalam penelitian valid atau tidak valid. Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah:<sup>50</sup>

- 1) Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan item pada kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan item pada kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah salah satu uji keabsahan dan daya beda instrumen dalam penelitian yang bertujuan agar dapat mengetahui seberapa jauh alat ukur atau skala dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Adapun rumus yang digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria jika :<sup>51</sup>

- 1) Apabila hasil koefisien *Cronbach Alpha* > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- 2) Apabila hasil koefisien *Cronbach Alpha* < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

#### c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan

<sup>50</sup>Vivid Dekanawati, dkk., "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeanaan Terhadap Kepuasan Pelatihan," *Jurnal Saintek Maritim* 23, no. 2 (Maret 2023): 165.

<sup>51</sup>Vivid, 165.

estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik selengkapnya sebagai berikut:

### 1) Normalitas

Menurut Ghozali uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji *statistic kolmogorov-smirnov test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ .<sup>52</sup>

### 2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan atau *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Dasar analisis heteroskedastisitas, sebagai berikut :<sup>53</sup>

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heteroskedastisitas.

### 3) Uji Multikolinearitas

---

<sup>52</sup>Bagus Nurcahyono, "Analisis Dampak Penciptaan Branch Image Dan Aktifitas Word Of Mouth (WOM) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion" *Jurnal Nusamba* 3, no. 1 (April 2018): 18.

<sup>53</sup>Bagus, 18-19.

Menurut Ghozali uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas dalam regresi adalah sebagai berikut :<sup>54</sup>

- a) Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu  $VIF < 10$ .
- b) Besarnya *tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu nilai *tolerance*  $> 0,1$ .

#### d. Uji Hipotesis

##### 1) Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikasinya lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan ( $\alpha$ )  $< 0,05$  dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan ( $\alpha$ )  $> 0,05$ . Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut ini .<sup>55</sup>

<sup>54</sup>Bagus, 18.

<sup>55</sup>Bagus, 19.

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

## 2) Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali uji statistik F digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan sudah tepat dan menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (5%), maka ketentuan yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut :<sup>56</sup>

- a) Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0,05$   $H_0$  diterima, artinya variabel independen secara serentak atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b) Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$   $H_0$  ditolak, artinya variabel independen secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

## 3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-

<sup>56</sup>Bagus, 19-20.

variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol sampai satu (0-1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan varian variabel dependen. Terdapat kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinasi yaitu koefisien determinasi bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  akan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  dalam menganalisis model regresi. Menurut Ghazali jika dalam uji empiris didapatkan nilai *adjusted*  $R^2$  negatif, maka nilai *adjusted*  $R^2$  dianggap bernilai nol.<sup>57</sup>

#### 4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun bentuk umum persamaan regresi

<sup>57</sup>Ardiyanto, "Faktor-faktor Demografi Yang Berdampak Terhadap Kepatuhan WP Badan (UMKM) Di Kota Palembang," *Jurnal Riset Terapan Akuntansi* 2, no. 2 (Juli, 2018): 106

berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :<sup>58</sup>

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (Kinerja karyawan)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien variabel independen (kompensasi)

$\beta_2$  = Koefisien variabel independen (karier)

X1 = Variabel Independen (Kompensasi)

X2 = Variabel Independen (karier)

e = eror



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Objek Penelitian

Lokasi yang dijadikan penelitian disini adalah Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember yang berlokasi di Jl Jendral Ahmad Yani No.1, Kp Uaing, Jemberlor, Kecamatan Patrang Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131.

##### 1. Sejarah Bank Rakyat Indonesia (BRI)

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan bank milik pemerintahan yang beroperasi pertama kali di Indonesia. Dalam perkembangannya BRI sudah mengalami beberapa kali perubahan nama dan status yang berkaitan dengan sejarah perjuangan bangsa Indonesia. Perubahan-perubahan yang dilakukan BRI tentunya mengandung arti penting bagi perkembangan dan pertumbuhan Bank BRI. Bank BRI sendiri hingga saat ini merupakan salah satu Bank milik pemerintah yang termasuk dalam Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Bank Rakyat Indonesia (BRI) pada awalnya didirikan di Purwokerto Jawa Tengah dengan nama *de purwokertosche hulp en Sparbank der Inlandsche Hooden* atau Bank Bantuan dan simpanan Milik kaum Priyayi Purwokerto, yang didirikan oleh Raden Bei Aria Wirjatmadja. Lembaga tersebut kemudian berdiri pada tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari lahir BRI.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945 dengan peraturan pemerintah nomor 1 tahun 1946, Bank BRI resmi didirikan sebagai Bank pemerintah pertama di Indonesia. Pada masa mempertahankan kemerdekaan Republik Indonesia kegiatan Bank BRI sempat terhenti sementara waktu, dan setelah terdapat perjanjian Renville yaitu pada tahun 1949 kegiatan tersebut mulai aktif kembali, yang kemudian berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Dengan ditandai PERPU No. 41 tahun 1960 membentuk Bank Koperasi Tani Dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari Bank BRI, Bank Tani Nelayan dan *Nederlandsche Maatschaappij* (NHM). Kemudian diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan penetapan presiden (Perpres) No. 9 Tahun 1965 dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan. Kemudian setelah kegiatan berjalan satu bulan pemerintah mengeluarkan Perpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan Bank tunggal yaitu dengan Nama Bank Negara Indonesia yang sebelumnya bernama Bank Indonesia Urusan koperasi, Petani dan Nelayan diintegrasikan menjadi nama Bank Negara Indonesia unit II bidang rural dan NHM menjadi Bank Negara Indonesia Bagian Ekspor Impor. Berdasarkan undang-undang No. 14 tahun 1967 tentang undang-undang pokok perbankan dan undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang undang-undang Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank



Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum. Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan undang-undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan peraturan pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan public dengan resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

## 2. Sejarah Singkat Bank Rakyat Indonesia KC Jember

Bank Rakyat Indonesia BRI adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia BRI didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau "Bank bantuan dan simpanan milik kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia pribumi. Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian di jadikan sebagai hari kelahiran BRI. Pada periode setelah kemerdekaan RI berdasarkan peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat

terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renfile pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan BKTN yang merupakan peleburan dari BRI Bank Tani Nelayan dan Nederlan Dsche Maatschapii NHM. Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden Penpres No. 9 tahun 1965. BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia urusan Koperasi Tani dan Nelayan. Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan eks BKTN diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor Exim. Berdasarkan Undang-undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank 17 Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum. Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi

perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100 di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30 saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk, yang masih digunakan sampai dengan saat ini. Bank Rakyat Indonesia unit desa yang selanjutnya disingkat BRI Unit adalah lembaga perantara keuangan pedesaan yang mampu berdiri sendiri dan berkembang tanpa subsidi dalam melaksanakan pelayanan perbankan di pedesaan. BRI unit tidak hanya melayani masyarakat di pedesaan, tetapi juga menjangkau masyarakat kecil di perkotaan. Segala kegiatan masih dibawah pembinaan dan pengawasan kantor cabang. Pendirian BRI unit di daerah dimaksudkan agar dapat membantu penyediaan pelayanan jasa perbankan yang cukup luas. Selain itu juga untuk meningkatkan pembangunan ekonomi serta untuk menjembatani kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan masyarakat kecil pada umumnya dan pengusaha kecil pada khususnya, baik penyimpangan yang membutuhkan pinjaman atau pelayanan jasa perbankan lainnya yang selama ini belum terjangkau oleh pelayanan kantor cabang. Untuk menjangkau masyarakat yang ada pada pedesaan yang mungkin tidak bisa di jangkau oleh kantor cabang. Jadi kantor cabang mendirikan BRI unit Karanganyar yang berada di jalan Darmawangsa pada ruko sebelah terminal tawang alun Jember. Ini bertujuan untuk menjangkau masyarakat kecil yang berada disekitar BRI

2012 berdasarkan INPRES No. 4 tahun 1973. Karena BRI unit Karanganyar masih baru maka BRI unit Karanganyar hanya memberikan layanan Kredit Usaha Rakyat KUR dan Kredit Umum Pedesaan KUPEDES. Karena BRI unit Karanganyar memiliki tempat yang strategis sehingga lebih efektif dan lebih dekat dengan pusat kegiatan ekonomi masyarakat dalam dunia perbankan seperti penerimaan simpanan serta pemberian kredit pada masyarakat agar lebih meningkat.

### **3. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia (BRI)**

#### **a. Visi**

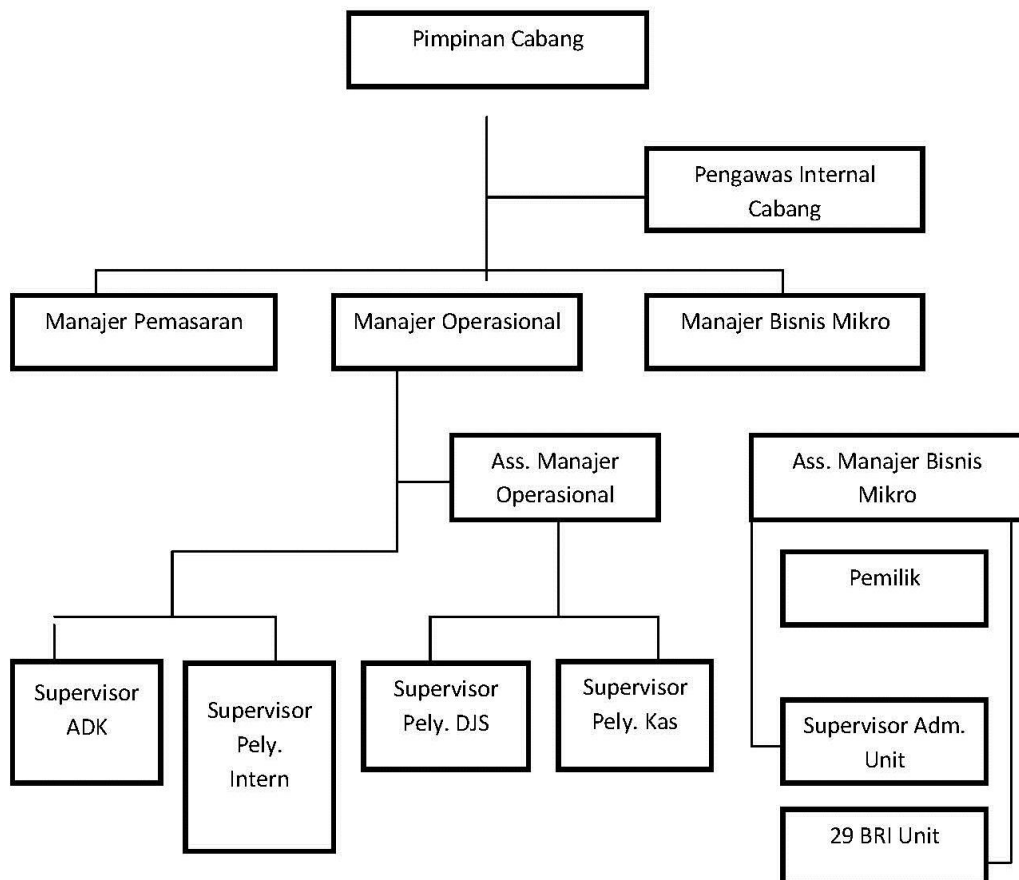
Menjadi Bank Komersil terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah yang ada diseluruh Indonesia agar selalu mempercayai Bank Rakyat Indonesia sebagai Bank terbaik di Indonesia.

#### **b. Misi**

- 1) BRI menerapkan strategi perbankan terbaik dengan menyalurkan kredit kepada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), guna memajukan pertumbuhan ekonomi masyarakat secara umum.
- 2) BRI menerapkan prinsip-prinsip operasional dan kompetensi dalam manajemen risiko untuk memberikan layanan prima dengan fokus kepada pelanggan melalui sumber daya manusia yang kompeten dengan budaya berbasis kinerja, teknologi informasi yang andal dan siap masa depan, serta jaringan konvensional dan digital yang produktif.

- 3) BRI memberikan keuntungan dan manfaat terbaik kepada pihak yang berkepentingan (stakeholders) dengan menjunjung tinggi prinsip keuangan yang sehat dan praktik tata kelola perusahaan yang baik

#### 4. Struktur Perusahaan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cab



Sumber: diolah 2023

**Gambar 4.1**  
**Struktur Karyawanbak Bri Kc Jembr**

## 5. Tugas dan Tanggung Jawab Maing-Masing pada Bank BRI KC Jember

### a. Pimpinan Cabang

- 1) Mengelola kegiatan kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia dan Unit di wilayahnya.
- 2) Mengikuti perubahan yang terjadi di bidang perekonomian dan kondisi kerja yang mempengaruhi kegiatan di cabang.
- 3) Periksa dan periksa situasi keuangan dan suku cadang secara teratur untuk melihat apakah perbaikan dan pencegahan diperlukan.

### b. Manajer Pemasaran

Manajer pemasaran merupakan coordinator dari seluruh fungsi

#### AO (Account Officer)

- 1) Memutuskan kredit sesuai dengan kewenangannya.
- 2) Menentukan potensi ekonomi unit kerja sehingga dapat dimanfaatkan untuk mengusulkan pasar sasaran.
- 3) Sejak kredit diberikan sampai dikembalikan, ia bertanggung jawab atas pengembangan kredit.

#### Funding Officer (FO)

- 1) Mengidentifikasi sumber dana potensi atau calon penyimpan potensial (CPP) baik perorangan maupun perusahaan/instansi untuk memfokuskan sasaran yang akan ditujunya.

- 2) Melaksanakan aktivitas penjualan, dengan menghubungi, menemui dan menjual kepada nasabah potensial guna menarik nasabah sebanyak-banyaknya.
- 3) Melakukan kegiatan pemasaran produk dana dan jasa dengan Cross Selling untuk mengoptimalkan bisnis BRI.

c. Manajer Operasional

Mempunyai amanah mengkoordinir seluruh kegiatan yang ada.

Meliputi:

- (1) Asisten Manajer Operasional Supervisor Kasir Melaksanakan tugas dalam masalah administrasi operasional dan data yang terkait dengan dukungan pelanggan di bagian ini, diantaranya:

a) Fungsi Teller

- (1) Mengambil dan menyetor modal serta melayani transaksi nasabah.
- (2) Mencocokkan tanda tangan nasabah guna transaksi penarikan.
- (3) Mencetak transaksi yang telah dilakukan nasabah dan mencocokkan dengan buku mutasi.
- (4) Membuat rincian uang yang ada pada kas besar kemudian melaporkan kepada seksi front office.

b) Fungsi Teller OB (Over Booking)

Membukukan kas intern (pembukuan non tunai) seperti

gaji, biaya pengobatan pegawai, dan lain-lain.



c) Fungsi TKK (Tim Kurir Kas)

Mengurus kas ke Unit-unit dan memproses transfer masuk

d) Fungsi PP (Payment Point)

Menyelesaikan tagihan-tagihan yang tidak berkaitan langsung dengan BRI.

e) Supervisor Pelayanan DJS (Dana Jasa)

f) Fungsi Unit Pelayanan Nasabah (UPN)

(1) Melayani nasabah yang memerlukan informasi mengenai produk pada bank yang bersangkutan.

(2) Mengusahakan kelengkapan dan pemeliharaan dokumen nasabah serta melayani pembukaan rekening baru baik depositomaupun tabungan.

(3) Mengadministrasikan dokumen secara tertib dan pengajuan permohonan ATM (Anjungan Tunai Mandiri)

## B. Penyajian Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan pengumpulan data primer yang diperoleh berdasarkan penyebaran lapangan (angket) yang diberikan kepada karyawan bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember pada tahun 2023. Pada akibat penelitian ini menyajikan serta menganalisis data dalam format penyajian data sinkron menggunakan yang akan terjadi pengukuran serta responden yang terima. Jabatan, usia, jenis

kelamin, pendidikan, dan lama bekerja menjadi karakteristik yang dipilih pada penelitian ini.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

Statistics						
		jabatan	usia	jenis kelamin	Pendidikan	lama bekerja
N	Valid	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Karakteristik responden ialah bagian yang tidak bisa terpisahkan pada penelitian ini. Berdasarkan tabel pada atas ditinjau berdasarkan distribusi berita umum, berdasarkan ciri responden, kuesioner yang tersebar sebesar 45 karyawan sesuai jabatan, usia, jenis kelamin, pendidikan, serta lama bekerja, dan penyebaran kuesioner tersebar dengan valid, tidak ada kuesioner yang tidak terisi. Selanjutnya data penelitian yang sudah dilakukan setiap masing-masing ciri responden ini dijelaskan menjadi berikut:

### 1. Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket untuk mendapatkan hasil data untuk diolah kepada 45 responden, dapat disimpulkan bahwa tabel di bawah ini memberikan gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jabatan responden :

**Tabel 4.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	kepala cabang	1	2.2	2.2	2.2
	supervisor	5	11.1	11.1	13.3
	Teller	9	20.0	20.0	33.3
	Cs	8	17.8	17.8	51.1
	marketing	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Responden menurut jabatan, diatas menunjukkan bahwa responden sebanyak 45 karyawan dengan jabatan berbeda-beda. Responden yang bekerja dengan jabatan kepala cabang sebanyak 1 responden, responden yang bekerja dengan jabatan supervisor sebanyak 5 karyawan. Responden yang bekerja dengan jabatan teller sebanyak 9 karyawan. Responden yang bekerja sebanyak 8 karyawan dengan jabatan CS. Dan Responden yang bekerja sebanyak 22 karyawan bekerja dengan jabatan marketing .

## 2. Identitas Reponden Berdasarkan Usia

Identitas data reponden berdasarkan usia dapat di tampilkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-28th	7	15.6	15.6	15.6
	29-34th	17	37.8	37.8	53.3
	35-40th	16	35.6	35.6	88.9
	41-46th	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan data primer SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari seluruh total responden karyawan memiliki usia yang berbeda-beda. Karyawan yang berusia 23-28 tahun sebanyak 7 responden dengan persentase sebesar 15.6%. Lalu karyawan yang berusia 29-34 tahun sebanyak 17 responden

dengan persentase sebesar 37.8%. karyawan yang berusia 35-40 tahun sebanyak 16 responden dengan persentase sebesar 35.6%. dan Kemudian karyawan yang berusia 41-46 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 11.1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan BRI Kantor Cabang Jember mayoritas berada di umur 29-40 tahun dengan total responden sebanyak 37.8% hal ini sangat mendominasi dalam pengisian kuesioner.

### 3. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket untuk mendapatkan hasil data untuk diolah kepada 45 responden, dapat disimpulkan bahwa tabel di bawah ini memberikan gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden :

**Tabel 4.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	22	48.9	48.9	48.9
	perempuan	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan informasi pada tabel di atas tentang distribusi responden menurut jenis kelamin, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat terlihat dari jumlah responden perempuan yaitu berjumlah sebanyak 23 karyawan dengan persentase sebesar 51.1%. Adapun untuk responden

laki-laki hanya berjumlah 22 karyawan dari mereka dengan persentase sebesar 48.9%

#### 4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun identitas data terkait responden berdasarkan pendidikan dapat dicermati pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sma	11	24.4	24.4	24.4
	s1	33	73.3	73.3	97.8
	s2	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Dari table di atas kita dapat melihat bahwa dari 45 responden yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember sebanyak 11 karyawan dengan persentase sebesar 24.4% adalah dari Pendidikan SMA. Lalu karyawan yang berpendidikan dari S1 sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 73.3%. dan Karyawan yang berpendidikan S2 sebanyak 1 responden dengan persentase 2.2% Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dari Pendidikan S1 sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 73.3% hal ini sangat mendominasi dalam pengisian kuesioner.

#### 5. Identitas Reponden Berdasarkan Lama bekerja

Analisis responden berdasarkan lama bekerja, dilakukana untuk mengetahui lamanya karyawan bekerja pada Bank Rakyat Indonesia

Kantor Cabang Jember. Dibawah ini dapat dilihat jumlah karyawan berdasarkan lamanya bekerja:



**Tabel 4.6**  
**Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2th	15	33.0	33.0	33.0
	3-4th	15	33.0	33.0	66.7
	5-6th	15	33.0	33.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	
Total		45	100.0		

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Diatas menunjukkan bahwa responden sebanyak 45 dengan lama bekerja yang berbeda- beda. Responden yang bekerja dengan lama bekerja 1-2tahun sebanyak 15 responden atau presentase 33.0%. Responden yang bekerja dengan lama jabatan 3-4tahun sebanyak 15 karyawan atau presentase 33.0% Responden yang bekerja dengan lama bekerja 5-6tahun sebanyak 15 responden atau presentase 33.0%. Dari tabel tersebut jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini adalah sama tahun dengan persentase 33.0% responden atau karyawan.

## C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Instrumen Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dari hasil jawaban angket (kuesioner), terlebih dahulu untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas pada setiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel yang digunakan

untuk mengetahui apakah layak atau tidak penggunaan pertanyaan-pertanyaan tersebut. Dalam melakukan pengujian instrumen data ini dibantu dengan program aplikasi *SPSS version 25*.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas ialah suatu pengukuran bagaimana membuktikan derajat nilai validitas atau yang biasa disebut dengan validitas suatu instrumen yang dinilai. Uji validitas dilaksanakan buat mengetahui keabsahan data atau kebalikannya yaitu tidak valid. Pada setiap pertanyaan yang di uji validitas, diperiksa nilai  $r$  hitung yang membandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat dianggap valid. Pengukuran validitas ini biasanya dilakukan menggunakan software statistik seperti SPSS dengan nilai signifikansi 5%.

1. Ketika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel bahwa valid
2. Ketika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel bahwa tidak valid

Karena dalam uji validitas membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel maka *degree of freedom* (df). Adapun rumus yang digunakan yaitu :

$$df = n - 2$$

$$df = 45 - 2$$

$$df = 43$$

Diperoleh besarnya  $df = 43$  dengan  $alpha$  0,05 (tingkat signifikansi untuk uji dua arah), sehingga  $r$  tabel sebesar 0,2940 yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan melihat tabel  $r$  *product moment* seperti yang sudah terlampir pada lampiran. Berikut hasil uji validitas instrument:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas X1 (Kompensasi)**

No	Item Pertanyaan	R Hitung		R Tabel	Hasil
1	X1.1	0,971	>	0,2940	Valid
2	X1.2	0,350	>	0,2940	Valid
3	X1.3	0,971	>	0,2940	Valid
4	X1.4	0,674	>	0,2940	Valid
5	X1.5	0,811	>	0,2940	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Dilihat dari tabel di atas dengan ketentuan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0,2940 dengan nilai  $r$  hitung berkisar 0,350 – 0,971 maka nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada uji validitas variabel kompensasi dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas X2 (karier)**

No	Item Pertanyaan	R Hitung		R Tabel	Hasil
1	X2.1	0,629	>	0,2940	Valid
2	X2.2	0,739	>	0,2940	Valid
3	X2.3	0,775	>	0,2940	Valid
4	X2.4	0,464	>	0,2940	Valid
5	X2.5	0,795	>	0,2940	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023



Dilihat dari tabel di atas dengan ketentuan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0,2940 dengan nilai  $r$  hitung berkisar 0,464 – 0,795 maka nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada uji validitas variabel karier dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)**

No	Item Pertanyaan	R Hitung		R Tabel	Hasil
1	Y1	0,951	>	0,2940	Valid
2	Y2	0,357	>	0,2940	Valid
3	Y3	0,956	>	0,2940	Valid
4	Y4	0,655	>	0,2940	Valid
5	Y5	0,829	>	0,2940	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Dilihat dari tabel di atas dengan ketentuan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0,2940 dengan nilai  $r$  hitung berkisar 0,357 – 0,956 maka nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada uji validitas variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai pernyataan yang dapat diajukan dalam penelitian ini.

#### **b. Hasil Uji Reliabilitas**

Tujuan pengujian reliabilitas ialah buat mengetahui apakah instrument yang diaplikasikan tepat dan niscaya pada pengukurannya. *Cronbach's Alpha* disamakan dengan tingkat signifikansi yang dipakai buat melaksanakan uji reliabilitas. Ketika uji reliabilitas ini

mengaplikasikan drajat signifikansi 0,6. Jika skor *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berikut merupakan hasil (ambang batas signifikan). Maka variabel tersebut dianggap bisa dipercaya. Temuan uji reliabilitas dengan total responden 45 karyawan yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas X1 (Kompensasi)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Dari tabel di atas dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan pada variabel kompensasi diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,841 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam pertanyaan pada kuesioner penelitian dianggap reliabel dan dapat diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas X2 (karier)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	5

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Dari tabel di atas dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan pada variabel karier diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,703 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam pertanyaan pada

kuesioner penelitian dianggap reliabel dan dapat diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	5

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Dari tabel di atas dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan pada variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,834 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam pertanyaan pada kuesioner penelitian dianggap reliabel dan dapat diajukan dalam penelitian ini.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov* ialah salah satu asumsi klasik. Uji normalitas menentukan apakah angka sisa terdistribusi secara teratur atau tidak. Residu pada acuan regresi yang layak terdistribusi secara teratur. Analisis *statistic one sample Kolmogrov Smirnov* tes diaplikasikan untuk tes normalitas model regresi. Bahan dinyatakan tersebar dengan lumrah Ketika nilai signifikansi < 0,05 dan jika skor signifikansi 0,05 terbukti data berdistribusi tidak normal. Jika bukti data diseminasi belum normal

nilai signifikansi  $< 0,05$ . Inilah temuan uji normalitas pada penyelidikan ini.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas Kompensasi (X1)**

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.200 <sup>c</sup>

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Hasil uji normalitas pada tabel di atas menggunakan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* yang menunjukkan nilai *Asymp Sig* (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan uji berikutnya

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas karier (X2)**

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.200 <sup>c</sup>

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Hasil uji normalitas pada tabel di atas menggunakan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* yang menunjukkan nilai *Asymp Sig* (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan uji berikutnya.

#### **b. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas menentukan ada tidaknya perubahan varian dan residu pada model regresi dari pemantauan yang satu ke berikutnya. Uji *gletser* dan *scatter plot* merupakan dua pecahan dari uji heteroskedastisitas ini. Untuk menentukan signifikansinya pada tabel,

gunakan pendekatan *gletser*. Ketika skor signifikansinya  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan analisis dengan memakai metode heteroskedastisitas, gambar *scatter plot* di gaya regresi menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Apabila muncul desain tertentu seperti titik-titik yang mewakili gaya sistematis yang awalnya menyebar kemudian lama kelamaan menciut hingga menghasilkan bentuk teratur, hal ini membuktikan adanya heteroskedastisitas di penelitian ini.
- 2) Apabila belum timbul pola yang jelas, dengan bertanda titik-titik menabur dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, sehingga disimpulkan studi belum berjalan heteroskedastisitas dan bisa diteruskan.

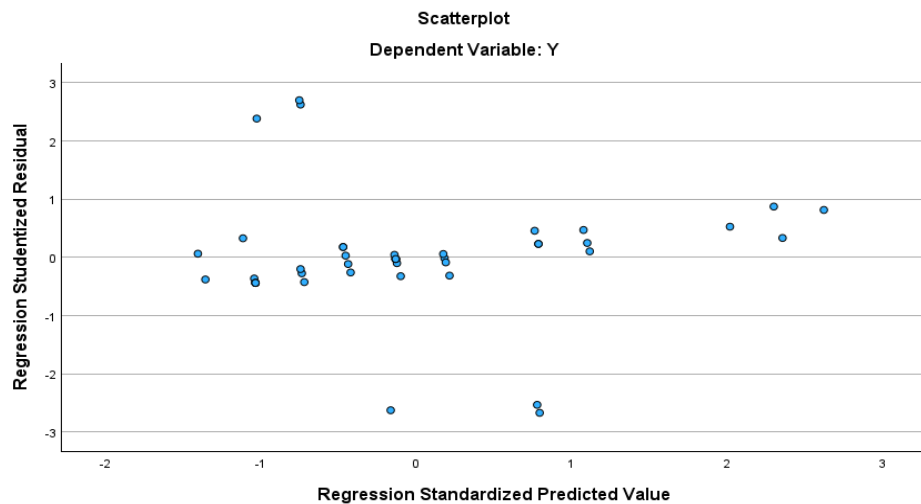
**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Heteroskedastiditas**

No.	Variabel	Nilai Sig
1	Kompensasi	200
2	karier	200

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05. Variabel kompensasi dengan nilai  $200 > 0,05$  dan variabel karier  $200 > 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai tersebut sangat signifikan dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada *gletser*, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dan dapat dilanjutkan uji berikutnya.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot***



Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Melihat gambar di atas hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang berdistribusi di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dan dapat dilanjutkan uji berikutnya.

### c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan buat melihat ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen pada bentuk regresi. Model regresi yang layak tidak boleh mengungkapkan adanya hubungan antar variabel independen, sehingga penentuan ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi bisa diketahui sebagai berikut.:

- 1) Dilihat dari nilai tolerance : ketika skor tolerance  $> 0,10$  lantas bisa diucapkan belum terjalin multikolinearitas.
- 2) Diketahui pada nilai VIF : ketika nilai VIF  $< 10,00$  lantas bisa disebut belum bersuanya multikolinearitas.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

NO.	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,982	1.019
2	karier	0,977	1.014

Sumber: data diolah dengan SPSS, 2023

Dilihat dari tabel di atas dapat diketahui bahwa :

- 1) Variabel X1 yaitu kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 982  $> 0,10$  dengan nilai VIF sebesar 1,019  $< 10,0$  maka variabel kompensasi dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terdapat korelasi di antara variabel independen dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.
- 2) Variabel X2 yaitu karier memiliki nilai *tolerance* sebesar 977  $> 0,10$  dengan nilai VIF sebesar 1,014  $< 10,0$  maka variabel karier dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terdapat korelasi di antara variabel independen dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan buat menguji ada tidaknya tiap variabel independen (kompensasi dan karier) memililh dampak seperti parsial kepada variabel dependen (kinerja karyawan). Perbandingan nilai

estimasi probabilitas  $t$  dan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, 0,05, menunjukkan adanya dampak parsial dapat di tentukan dengan  $t = (n-k-1) = 42$  maka diperoleh  $t$  tabel sebesar 1,681. Sedangkan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai sig sebesar 0,05 atau nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sehingga variabel bebas (X) mempunyai dampak terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Apabila nilai sig  $>$  0,05 atau nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel lalu variabel independen (X) belum berpengaruh pada variabel dependen (Y).

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji T Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

	T	Sig
Kompensasi	57.622	.008
karier	52.206	.000

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Pada tabel uji  $t$  di atas, dapat dilihat apakah ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial (mandiri) terhadap variabel dependen ini akan di jabarkan pada bagian berikut ini :

- 1) Uji Parsial Variabel Kompensasi (X1)

Dari hasil uji  $t$  hitung nilai signifikansi untuk pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel di atas sebesar  $0,008 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $57,622 > 1,681$  ( $t$  tabel). Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara



variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Uji Parsial Variabel karier (X2)

Dari hasil uji t hitung nilai signifikansi untuk pengaruh variabel karier (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel di atas sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $52,206 > 1,681$  (t tabel). Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel karier terhadap variabel kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan buat memahami ada atau tidaknya tiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen jika digabungkan. Dengan kriteria apabila nilai F hitung  $> F$  tabel atau nilai sig  $< 0,05$  maka dapat dikatakan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. F tabel dapat di tentukan dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $f = (k : n-k)$  maka  $f = (2 : 43)$  diperoleh F tabel sebesar 3,21. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel di bawah ini ini :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F Simultan**

No	F hitung	Sig
1.	1701.494	.000 <sup>b</sup>

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 3,21 dengan nilai signifikan  $< 0,05$  dan F hitung sebesar 1701,494. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa F hitung  $> F$  tabel ( $1701,494 > 3,21$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen (kompensasi dan karier) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan karier terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c. Hasil Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi)**

Tujuan dari uji koefisien determinasi ini adalah untuk menilai kemampuan gaya saat menjelaskan seberapa banyak dampak variabel independen secara bebarengan (simultan) terhadap variabel dependen. Ketika beranjak besar nilai koefisien determinasi, semakin bagus pula pengetahuan variabel independen saat mengungkapkan variabel dependen. Nilai Adjusted R Square yang disebutkan pada tabel di bawah ini supaya digunakan untuk keputusan atau meninjau nilai koefisien determinasi.

**Tabel 4.20**  
**Uji Koefisien Determinasi Hasil ( $R^2$ )**

Model	R	Adjusted Square
I	.994 <sup>a</sup>	.987

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berdasarkan besar nilai *Adjusted R Square* yang didapat dalam uji ini sebesar 0,987 yang berkaitan dengan pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel kompensasi dan karier. Ini menjelaskan bahwa variabel independen penelitian ini (kompensasi dan karier) berpengaruh sebesar 98,7% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) serta terdapat korelasi di antara 2 variabel tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 98,7%, sementara sisanya 1,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda diaplikasikan buat melihat seberapa banyak dampak variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial, simultan, maupun bersama-sama. Tabel berikut menunjukkan temuan analisis linier berganda yang digunakan dalam studi ini:

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients (B)
(Constant)	.572
Kompensasi	.969
karier	.923

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2023

Dilihat dari tabel di atas dapat disimpulkan hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai koefisien untuk variabel

kompensasi sebesar 0,969, variabel karier sebesar 0,923, serta nilai konstanta sebesar 572 sehingga model persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 572 + 0,969X_1 + 0,923X_2 + e$$

Dapat dijelaskan dari hasil uji analisis regresi linier berganda yaitu :

- 1) Merupakan nilai konstanta sebesar 572 yang bernilai positif.

Tanda positif berarti menunjukkan pengaruh satu arah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat semua variabel bebas meliputi kompensasi (X1) dan karier (X2) sebesar 0 persen dan tidak berubah maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 572 atau konstan. Jadi dapat disimpulkan nilai variabel independen akan mempengaruhi nilai variabel dependen.

- 2) Nilai b1 sebesar 0,969 ini merupakan nilai dari koefisien regresi untuk variabel X1 (kompensasi).

Nilai dari koefisien regresi tersebut menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,969. Artinya jika variabel independen (kompensasi) mengalami kenaikan dua puluh dua persen maka variabel dependen (kinerja karyawan) akan mengalami kenaikan sebesar 0,969 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap

terhadap kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat begitu pula sebaliknya.

- 3) Nilai  $b_2$  sebesar 0,923 ini merupakan koefisien regresi untuk variabel  $X_2$  (karier).

Nilai dari koefisien regresi tersebut menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,923. Artinya jika variabel independen (karier) mengalami kenaikan dua puluh dua persen maka variabel dependen (kinerja karyawan) akan mengalami kenaikan sebesar 0,923 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Artinya variabel karier dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar karier yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat begitu pula sebaliknya.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa telah terbukti jika variabel kompensasi dan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. Pembahasan di sini akan lebih memfokuskan terkait dengan jawaban rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

## 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia KC Jember.

Hasil uji t variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil uji perhitungan menggunakan *SPSS version 25* dengan nilai t hitung sebesar  $57,622 > t$  tabel  $1,681$  dan nilai signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

Analisis di atas menunjukkan kompensasi antara lain gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji adalah penerimaan finansial secara langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.<sup>59</sup> Kompensasi yang adil sesuai perjanjian kerja itulah yang sama-sama diinginkan baik oleh perusahaan dan karyawan tersebut. Dan kompensasi menjadi alasan seseorang untuk bekerja dan sebagai salah satu bentuk perhatian Perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan diharapkan dapat memberikan hak dan kewajibannya kepada karyawannya secara rasional dan adil sesuai dengan tingkat kemampuan dan pengabdianya. Bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan sudah terpenuhi, maka karyawan akan mendukung dan mematuhi peraturan perusahaan agar menghasilkan pencapaian yang optimal. Dengan adanya kompensasi,

---

<sup>59</sup> Basso Yusril, 6

karyawan diharapkan agar lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan.

Hal ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Udi Kusuma yang menunjukkan hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien  $-0,405$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $-2,668$  dengan nilai signifikansi  $0,013$  tersebut lebih kecil dari  $0,05$ , dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini sesuai dengan pengajuan hipotesis yang dilakukan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudaryana, Sinaga dan Wahyani, Humaeroh, Susilo, & Prasetya semua hasil penelitian peneliti-peneliti tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

## **2. Pengaruh karier Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia KC Jember.**

Hasil uji  $t$  pada variabel kedua yaitu karier terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil uji perhitungan menggunakan SPSS *version 25* dengan nilai sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $52,206 > 1,681$  ( $t$  tabel). Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak, artinya terdapat pengaruh signifikan



disimpulkan bahwa variabel karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa variabel karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. Hal ini dikarenakan bahwa variabel karier merupakan faktor penting dalam pencapaian jenjang karier yang diberikan oleh perusahaan. Semua pekerjaan karyawan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja karyawan. Dengan demikian karier menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini tentang pengaruh keamanan terhadap minat nasabah yang diteliti oleh Suci Septia menunjukkan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Pengembangan karier tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai sig.  $0,265 > 0,05$ . Pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

### **3. Pengaruh kompensasi dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia KC Jember.**

Hasil uji F variabel kompensasi dan karier terhadap kinerja karyawan nilai F tabel sebesar 3,21 dengan nilai signifikan  $< 0,05$  dan F hitung sebesar 1701,494 Hal tersebut dapat dikatakan bahwa F hitung  $> F$

tabel ( $1701,494 > 3,21$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang



berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen (kompensasi dan karier) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan karier terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan karier secara simultan atau bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Indah Karisma. Indah mengakat judul pengaruh kompensasi, pengembangan karier dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F diperoleh  $F_{hitung} 14,719$   $F_{tabel} = 2,76$  dengan nilai signifikansi  $0,000$ , maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, pengembangan karier dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi, pengembangan karier dan komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan peneliti tentang pengaruh kemudahan dan keamanan terhadap minat nasabah dalam menggunakan BRI Mobile (*BRI Mo*) di Bank Rakyat Indonesia Kecamatan Silo Kabupaten Jember, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.
2. karier secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel karier terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan karier secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember

#### B. Saran

Peneliti memahami bahwa penyelidikan ini masih ada kehinaan sehingga tidak bisa disebut terbaik. Maka dari itu, diyakini dapat membentuk contoh dan berkontribusi pada studi para sarjana di masa depan dengan diskusi yang sebanding. Berikut rekomendasi yang disumbang penyelidik

Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id Digilib.uinkhas.ac.id

### 1. Bagi Perusahaan

Alangkah baiknya jika pihak Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember lebih banyak memberikan pemahaman baik berupa edukasi secara langsung atau tidak langsung mengenai teori dari penelitian ini. Karena karakteristik individu yang terbentuk dari variabel Kompensasi dan karier akan menjadi prediktor yang sangat berpengaruh terhadap kematangan kinerja karyawan. Dari sini juga bisa memastikan seperti apa sumber daya manusia atau karyawan yang tercipta di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. Sehingga melalui upaya tersebut akan terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal. Dan akan lebih baik mempunyai karyawan yang berfikir kritis terdepan, berdedikasi dan semangat serta selalu berusaha bekerja sesuai visi-misinya.

### 2. Bagi Peneliti

Selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dengan harapan agar meneliti variabel yang sama lebih mendasar atau baiknya menambah dan mengganti sebagian variabel yang ada dengan variabel lainnya untuk melengkapi kekurangan serta memperkuat hasil penelitian ada dan tidak terpaku pada variabel penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyana Lestari, dkk “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan” *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, vol. 3 No. 1 Tahun 2019.
- Ardiyani Notoen, “Faktor-faktor Demografi Yang Berdampak Terhadap Kepatuhan WP Badan (UMKM) Di Kota Palembang,” *Jurnal Riset Terapan Akuntansi* 2, no. 2 (Juli, 2018).
- Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta.2010).
- Bagus Nurcahyono, “Analisis Dampak Penciptaan Branch Image Dan Aktifitas Word Of Mouth (WOM) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion” *Jurnal Nusamba* 3, no. 1 (April 2018).
- Basso Yusril “Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia, TBK”, (Tesis, Universitas Hasanuddin Makasar, 2020).
- Dewa Ayu Putu Ratna Dewi “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Seririt” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 3 No 3 Maret 2022.
- Dewa Ayu Putu Ratna Dewi “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Seririt” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 3 No 3 Maret 2022.
- Dyah Novita Sari” ‘Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Sri Purna Karya di Palembang’, (Skripsi Universitas Tridinanti di Palembang,2021).
- Eka Ayu Apriliana, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung”, (Skripsi, IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2019).
- Endarwita, dkk “PengaruhKompensasi Dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 4*, Nomor 2, Maret 2016.
- Gadis Ayu Putri, dkk “ Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Tbk. Cabang Cendrawasih Makasar”, *Jurnal Administrasi Negara Vol 24* No. 3 Desember 2018.

- Gadis Ayu Putri, dkk “Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Tbk. Cabang Cendrawasih Makasar”, *Jurnal Administrasi Negara*, Vol 24 No. 3 Desember 2018.
- H.Bachtiar,” Peranan Perbankan Dalam Meningkatkan Perekonomian” *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)* Vol.6, No.2, Desember 2019.
- Harunnurasyid, dkk “ Faktor-faktor yang Mempengaruhi Orientasi karier Individu”, *Jurnal Komonikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5 No. 1 1 Januari 2018.
- Heri Sukanto, dkk “Analisis Pengembangan karier dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Kantor Cabang Syariah Bekasi” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4* No. 1 – Desember 2021.
- Imam Syaiful Wicaksono, “Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2019).
- Indah Kharisma “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar” *Jurnal Fakultas Ekonomi* ,Vol.20 No.2 April 2022.
- Indah Kharisma “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar” *Jurnal Fakultas Ekonomi* ,Vol.20 No.2 April 2022.
- Jaka Santoso, dkk “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrinda Cabang Jakarta” *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Vol 3*. No.2 Desember 2019.
- Jeffri Hendri Hatmoko, “Survei Minat Dan Motivasi Siswa Putri Terhadap Mata Pelajaran Penjasorkers Di SMK Kota Salatiga Tahun 2013,” *Journal of Physical Educaton, Sport, Health and Recreations 4*, no. 4 (April 2015).
- Marta Nasrani,dkk “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk dalam Kabupaten Nias Selatan” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol 6* No.1 Februari 2021.
- Musdalifah “Pengembangan karier Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru”. (Skripsi, UIN SUSKA RIAU, 2021).
- N. Lilis Suryani,”Pengaruh Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan” *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No.2, Juli 2020.

Nehemia Datumbanua, dkk “Pengaruh Pengembangan karier dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Productivity*, Vol. 2 No. 3, 2021 e-ISSN. 2723-0112.

Ni Putu Rika Anggreni “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap Komitmen Organisasi Karyawan” *Jurnal Manajemen , Kewirausahaan dan Pariwisata* , Vol. 3 No. 2. Pebruari 2023

*Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (IAIN Jember).

Renaldy Santi, dkk “Analisis Pengembangan karier dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Unit Bahu Manado” *Jurnal EMBA Vol.5 No.3* September 2017.

Renaldy Santi, dkk “Pengembangan karier, kompensasi, kinerja karyawan” *Jurnal EMBA Vol.5 No.3* September 2017.

Samsu, *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods Research, serta & Development* (Jambi: Pusaka, 2017).

Septania, “Pro dan Kontra Penetapan Kompensasi berdasarkan Kinerja” blj.co.id, 13 Maret 2015, <https://www.blj.co.id/2015/03/13/pro-dan-kontra-penetapan-kompensasi-berdasarkan-kinerja/>.

Suci Septia Ningsih, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun”, (Skripsi, IAIN Ponorogo 2019).

Sugiono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2019).

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2019).

Udi Kusuma “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera di Malang”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 11 No. 1 Juli 2022.

Udi Kusuma “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera di Malang”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 11 No. 1 Juli 2022.



Vivid Dekanawati, dkk., “Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeanaan Terhadap Kepuasan Pelatihan,” *Jurnal Saintek Maritim* 23, no. 2 (Maret 2023).

Wardino Wenseslaus, dkk “Upaya Bank Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Pengembangan Wilayah Perbatasan Kalimantan Barat” *Jurnal Proceeding Seminar Nasional Bisnis Seri VI 2022 Nehemia Datumbanua*, dkk “Pengaruh Pengembangan karier dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Productivity*, Vol. 2 No. 3, 2021 e-ISSN. 2723-0112.

Wayan Ananta Pramudya” Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Investama Aqua Mambul’ *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 3 No 2 Februari 2022.

Wayan Ananta Pramudya” Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Investama Aqua Mambul’ *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 3 No 2 Februari 2022.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH	HIPOTESIS
Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KC JEMEBR	1. Variabel Independen (X) : a. Kompensasi b. karier  2. Variabel Dependen (Y) : a. Kinerja Karyawan	1. Kompensasi f. Gaji g. Upah h. Insentif i. Tunjangan j. Fasilitas  2. karier f. Model Pengembangan g. Bentuk Pengembangan karier h. Faktor-Faktor Pengembangan karier i. Kepemimpinan j. Jenjang karier  3. Kinerja karyawan f. Jumlah Pekerjaan g. Kualitas Pekerjaan	1. Data Primer yang diperoleh dari karyawan Bank Rakyat Indonesia  2. Kepustakaan	1. Metode Penelitian adalah kuantitatif  2. Jenis Penelitian yang digunakan penelitian deskriptif kuantitatif.  3. Teknik Pengumpulan Data : a. Observasi b. Kuesioner c. Dokumentasi d. Teknik Sampling : Nonprobability Sampling  4. Analisis Data : a. Uji Statistik Deskriptif b. Uji Validasi c. Analisis	1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KC Jember?  2. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KC Jember.	H <sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KC Jember  H <sub>0</sub> : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KC Jember.  H <sub>2</sub> : karier





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

		<p>h. Ketepatan Waktu i. Kehadiran j. e.Kemampuan Kerja Sama</p>	<p>Regresi Berganda</p>	<p>Jember? 3. Apakah Kompensasi dan Pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Jember ?</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KC Jember. <math>H_0</math> : karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KC Jember. <math>H_3</math> : Terdapat pengaruh secara bersama-sama pada variabel kompensasi dan karier terhadap</p>
--	--	--	-------------------------	---	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

						<p>kinerja karyawan di bank BRI KC Jember. <math>H_0</math> : Tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama pada variabel kompensasi dan karier terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KC Jember.</p>
--	--	--	--	--	--	--

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shofiana  
NIM : E20191197  
Jurusan / Program Studi : Ekonomi Islam / Perbankan Syariah  
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq  
Jember  
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 09 September 2000  
Alamat : Dusun Kandangan, Rt/Rt 001/005, Desa  
Pondokdalem Kecamatan Semboro

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember” adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali bagian- bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila terdapat kesalahan didalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab kami.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini, dibuat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 27 November 2023  
Yang menyatakan,



Shofiana  
NIM. E20191197

### JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	Tanggal	Keterangan	Paraf
1	20 September 2023	Meminta tanda tangan surat izin penelitian kepada ibu Nurul Widya Islami Rahayu	
2	06 Oktober 2023	Menyerahkan surat izin dan meminta untuk melakukan penelitian kepada Pemimpin Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember	
3	09 November 2023	Menyebarkan angket atau kuesioner kepada responden karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember	
4	16 November 2023	Meminta surat keterangan selesai penelitian kepada Pemimpin Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember	

## Tabel R-Hitung

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



## Tabel Uji T

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## Tabel Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran-Lampiran Hasil SPSS

**Statistics**

		jabatan	usia	jenis kelamin	pendidikan	lama bekerja
N	Valid	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0

**jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kepala cabang	1	2.2	2.2	2.2
	supervisor	5	11.1	11.1	13.3
	teller	9	20.0	20.0	33.3
	cs	8	17.8	17.8	51.1
	marketing	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-28th	7	15.6	15.6	15.6
	29-34th	17	37.8	37.8	53.3
	35-40th	16	35.6	35.6	88.9
	41-46th	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	22	48.9	48.9	48.9
	perempuan	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	



### pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sma	11	24.4	24.4	24.4
	s1	33	73.3	73.3	97.8
	s2	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2th	15	33.0	33.0	33.0
	3-4th	15	33.0	33.0	66.7
	5-6th	15	33.0	33.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	
Total		45	100.0		

## 1. Hasil Uji Validitas

### a. Variabel Kompensasi

### Correlations

		x.1	x.2	x.3	x.4	x.5	total
x.1	Pearson Correlation	1	.239	1.000**	.635**	.750**	.971**
	Sig. (2-tailed)		.114	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
x.2	Pearson Correlation	.239	1	.239	-.064	.174	.350*
	Sig. (2-tailed)	.114		.114	.677	.253	.019
	N	45	45	45	45	45	45
x.3	Pearson Correlation	1.000**	.239	1	.635**	.750**	.971**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.114		<,001	<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
x.4	Pearson Correlation	.635**	-.064	.635**	1	.318*	.674**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.677	<,001		.033	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
x.5	Pearson Correlation	.750**	.174	.750**	.318*	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.253	<,001	.033		<,001
	N	45	45	45	45	45	45
total	Pearson Correlation	.971**	.350*	.971**	.674**	.811**	1

Sig. (2-tailed)	<,001	.019	<,001	<,001	<,001	
N	45	45	45	45	45	45

b. Variabel karier



**Correlations**

		x.1	x.2	x.3	x.4	x.5	total
x.1	Pearson Correlation	1	.543**	.311*	.015	.337*	.629**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.037	.922	.024	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
x.2	Pearson Correlation	.543**	1	.412**	.153	.457**	.739**
	Sig. (2-tailed)	<,001		.005	.316	.002	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
x.3	Pearson Correlation	.311*	.412**	1	.156	.753**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.037	.005		.306	<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
x.4	Pearson Correlation	.015	.153	.156	1	.160	.464**
	Sig. (2-tailed)	.922	.316	.306		.292	.001
	N	45	45	45	45	45	45
x.5	Pearson Correlation	.337*	.457**	.753**	.160	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.024	.002	<,001	.292		<,001
	N	45	45	45	45	45	45
total	Pearson Correlation	.629**	.739**	.775**	.464**	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.001	<,001	
	N	45	45	45	45	45	45

c. Variabel Kinerja Karyawan

**Correlations**

		x.1	x.2	x.3	x.4	x.5	total
x.1	Pearson Correlation	1	.208	.947**	.634**	.731**	.951**
	Sig. (2-tailed)		.170	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
x.2	Pearson Correlation	.208	1	.245	-.028	.174	.357*
	Sig. (2-tailed)	.170		.104	.854	.253	.016
	N	45	45	45	45	45	45
x.3	Pearson Correlation	.947**	.245	1	.543**	.799**	.956**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.104		<,001	<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
x.4	Pearson Correlation	.634**	-.028	.543**	1	.322*	.655**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.854	<,001		.016	<,001
	N	45	45	45	45	45	45

	Sig. (2-tailed)	<,001	.854	<,001		.031	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
x.5	Pearson Correlation	.731**	.174	.799**	.322*	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.253	<,001	.031		<,001
	N	45	45	45	45	45	45
total	Pearson Correlation	.951**	.357*	.956**	.655**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	.016	<,001	<,001	<,001	
	N	45	45	45	45	45	45

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### a. Variabel Kompensasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

### b. Variabel karier

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	5

### c. Variabel Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	5

### 3. Hasil Uji Normalitas

#### a. Variabel Kompensasi

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	
N		45	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.35796452	
Most Extreme Differences	Absolute	.299	
	Positive	.235	
	Negative	-.299	
Test Statistic		.299	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		200 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	<.001	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

#### b. Variabel karier

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		karier	
N		45	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.14878135	
Most Extreme Differences	Absolute	.194	
	Positive	.194	
	Negative	-.092	
Test Statistic		.194	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		200 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	<.001	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.001

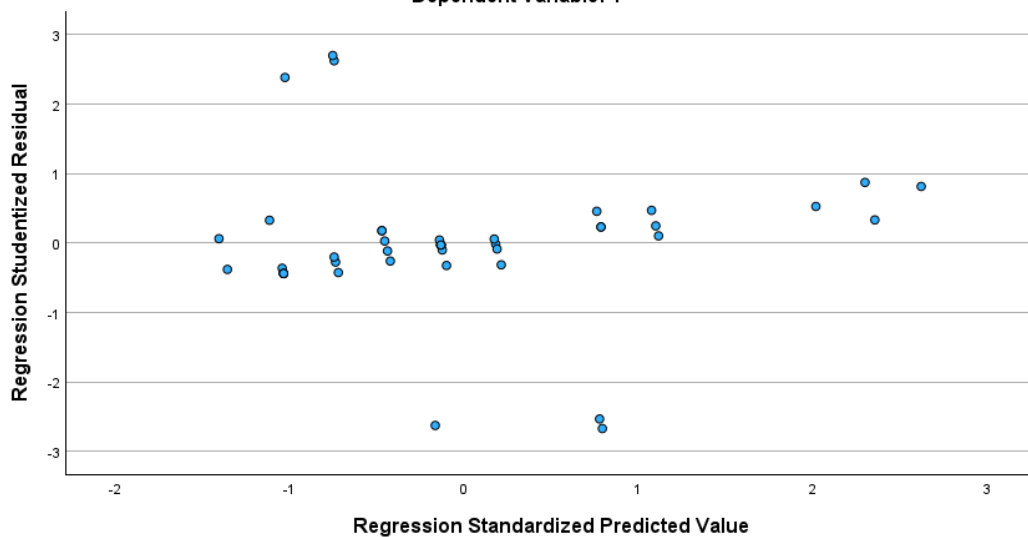
#### 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.572	.296		1.932	.060		
Kompensasi	.969	.017	.991	57.622	.200	.982	1.019
karier	.923	.012	.986	.52.206	.195	.977	1.014

##### Scatterplot

Dependent Variable: Y



#### 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.982	1.019
karier	.977	1.014

#### 6. Hasil Uji t (parsial)

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.572	.296		1.932	.060
	KOMPENSASI	.969	.017	.991	57.622	.008
	karier	.923	.021	.945	52.206	.000

## 7. Hasil Uji F (Parsial)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.528	2	220.764	1701.494	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5.449	42	.130		
	Total	446.978	44			

## 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 <sup>a</sup>	.988	.987	.360

## 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.572	.296		1.932	.060
	KOMPENSASI	.969	.017	.991	57.622	.008
	karier	.923	.021	.945	52.206	.000

## KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN karier TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK RAKYAT INDONESIA KC JEMBER ”

### A. Identitas Responden

Nama : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Jabatan :

Pendidikan :

Lama bekerja :

### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda dapat mewakili situasi sebenarnya dengan memberikan tanda (√) pada alternatif jawaban yang telah disediakan, dengan keterangan sebagai berikut :

Jawaban	Pilihan	Skor
Sangat Setuju	SS	1
Setuju	S	2
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	4
Sangat Tidak Setuju	STS	5

### C. Kuesioner Penelitian

#### 1. KOMPENSASI

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha					
2	Manurut saya, Upah yang diterima sudah sesuai yang diinginkan					
3	Menurut saya, Insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
4	Menurut saya, Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan					
5	Menurut saya, Fasilitas yang diberikan sudah sesuai yang diinginkan					

#### 2. karier

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, Model pengembangan karier membantu karyawan dalam mencapai posisi atau jabatan yang lebih tinggi					
2	Menurut saya, Bentuk pengembangan karier membantu pencapaian dalam mengembangkan karier karyawan					
3	Menurut saya, Faktor pengembangan karier membantu karyawan untuk merencanakan serta					



	merealisasikan kerjanya					
4	Menurut saya, Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karier					
5	Menurut saya, Karyawan merasa puas terhadap jenjang karier yang berikan					

### 3. KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, Kriteria sikap baik dalam perkataan dan perbuatan					
2	Menurut saya, Kriteria perilaku harus berperilaku baik dan patuh pada peraturan					
3	Menurut saya, Kriteria hasil/kualitas kerja harus perilaku yang sesuai dengan harapan dan tujuan yang dicapai secara efektif dan efisiensi					
4	Menurut saya, Bank selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
5	Menurut saya, Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur . Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://uinkhas.ac.id>



Nomor : B-1688 /Un.22/7.a/PP.00.12/09/2023  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Jember, 20 September 2023

Kepada Yth.  
Pimpinan PT. BRI KC Jember  
JL. Ahmad Yani No. 1 Kp. Using, Jemberlor, Kec. Patrang, Kab. Jember.

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Shofiana  
NIM : E20191197  
Semester : IX (Sembilan)  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia KC. Jember".

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

*Alhamdulillah*  
*Terima kasih kepada Bapak/Bu*  
*Ketab menganggo*  
*Caizano*

A.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,  
Nurul Widyawati Islami Rahayu





Model 54  
**PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk**  
**KANTOR CABANG JEMBER**  
Jalan A. Yani No. 1 Jember ☎ (0331) 483258 Facs. 486484

Nomor : B. 180 /KC-XVI/SDM/11/2024  
Lamp. : -  
Perihal : *Keterangan selesai penelitian*

Jember, 29 November 2023

Kepada Yth :  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN KH ACHMAD SIDDIQ  
Jember  
Di  
Jember

Sehubungan dengan telah selesainya Penelitian di Kanca BRI Jember, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama / NIM : Shofiana/ E20191197  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah  
Judul Penelitian : "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG  
JEMBER".  
Lokasi : PT.BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember  
Lama Penelitian : 6 Oktober - 16 November 2023

Bahwasanya yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Perusahaan Kami dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih

**PT.BANK RAKYAT INDONESIA (Persero)**  
**KANTOR CABANG JEMBER**







**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://uinkhas.ac.id>



**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI**

Nomor : B-15.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/11/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Shofiana  
NIM : E20191197  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul : pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di BRI Kc Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 22 November 2023

An. Dekan

Kepala Bagian Akademik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syaiful Mulyadi





## DOKUMENTASI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Penyebaran Kuesioner Kepada Karyawan Bank Rakyat Indonesia  
Kantor Cabang Jember



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



**SURAT KETERANGAN**

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Shofiana  
NIM : E20191197  
Semester : Sembilan (IX)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember,  
Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah

**Ana Pratiwi, M.S.A**  
NIP. 198809232019032003



## BIODATA PENULIS



Nama : Shofiana  
NIM : E20191197  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Jember, 09 September 2000  
Agama : Islam  
Alamat : Dusun Kandangan, Rt/Rt 001/005, Desa Pondokdalem Kecamatan Semboro  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut : UIN KH Achmad Siddiq Jember  
Email : shofaana135@gmail.com

### Riwayat Pendidikan:

TK Gumbira : 2005-2006  
SDN PONDOK DALEM 01 : 2006-2012  
MTsN Jember 3 Tanggul : 2012-2015  
SMAN 01 Tanggul : 2015-2018  
UIN KH Achmad Siddiq Jember : 2019-2023