

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA  
KARYAWAN PT. BANK ACEH CABANG BIREUEN**

**Azhar**

Institut Agama Islam Almuslim Aceh  
[azharishak234@gmail.com](mailto:azharishak234@gmail.com)

**Abstract**

*This research aims to explain whether compensation has an effect on increasing the performance of PT employees. Bank Aceh Bireuen Branch. This research uses quantitative research. The population in this study were all employees of PT. Bank Aceh Bireuen Branch, with a sample size of 77 respondents. Data was collected by filling out a questionnaire, then the data was processed quantitatively. Partial research results (t test) show that the compensation variable (X) has a t value of 2.740 while t table is 1.671. This means  $t_{count} > t_{table}$ , so the research results reject  $H_0$  and accept  $H_a$ . So it can be concluded that partially the compensation variable has an effect on increasing the performance of PT employees. Bank Aceh Bireuen Branch. And based on the results of simultaneous research (f test) it shows that the Fcount value is 7.509 with a significance level of 0.000, while the Ftable value is 3.97. So it can be written  $F_{count} > F_{table}$  (7.509 > 3.97). The research results accept  $H_a$  and reject  $H_0$ , which means that simultaneously the compensation variable has an effect on increasing the performance of PT employees. Bank Aceh Bireuen Branch.*

**Keywords:** *compensation, performance, employees, Bank Aceh*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen, dengan jumlah sampel 77 orang responden. Data dikumpulkan dengan mengisi kuisioner, kemudian data tersebut diolah secara kuantitatif. Hasil penelitian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,740 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,671. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen. Dan berdasarkan hasil penelitian secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 7,509 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,97. Maka dapat ditulis  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (7,509 > 3,97). Hasil penelitian menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ , yang bermakna bahwa secara

simultan variabel kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen.

**Kata Kunci : kompensasi, kinerja, karyawan, Bank Aceh**

## **PENDAHULUAN**

Saat ini perusahaan dihadapkan pada permasalahan penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan juga terpengaruh.

Penurunan kinerja perusahaan ditunjukkan oleh banyaknya pekerjaan yang tidak sesuai target, sehingga kinerja operasional perusahaan juga semakin menurun. Hal ini dirasakan bagi perusahaan sangat merugikan karena dirasa tidak efektif dan efisien. Hal tersebut juga berakibat pada ketidakpuasan pelanggan terhadap kinerja dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wibowo, (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Dengan adanya pemberian kompensasi ini diharapkan karyawan terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena bagaimanapun juga, karyawan dengan perusahaan merupakan partner untuk bekerja bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun masing-masing individu.

Upah insentif, tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan adalah faktor yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi. Upah insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung pada hasil yang dicapai baik finansial maupun nonfinansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Tunjangan hari raya adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya yang berupa uang atau bentuk lain. Sedangkan asuransi kesehatan adalah asuransi yang secara khusus menjamin biaya kesehatan atau perawatan para anggota asuransi tersebut bila mereka jatuh sakit atau mengalami kecelakaan. Oleh karena itu kompensasi bagi karyawan sangat penting, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pemberian kompensasi financial berupa gaji, tunjangan, bonus, dan komisi yang diterima oleh karyawan sebagai suatu kebijakan pimpinan cenderung mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sehingga perlu ditinjau jenis kompensasi financial mana yang perlu mendapat prioritas diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan gairah dan aktivitas kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sesungguhnya setiap karyawan berupaya untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pemberian kompensasi financial sepadan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang

Bireuen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan apakah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di PT. Bank Aceh Cabang Bireuen berada di jalan Sultan Iskandar Muda No. 5-6 dimana PT. Bank Aceh Cabang Bireuen merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan PT Bank Aceh Cabang Bireuen.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen berjumlah 77 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:41).

Penarikan sampel dipedomani pada pendapat Arikunto, (2009:148) bahwa: apabila subjeknya (populasi) kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya (populasi) besar atau lebih dari 100, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dengan demikian karena subjek kurang dari 100, maka penulis mengambil semua dari jumlah populasi yaitu sebanyak 77 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara *observasi*, kuisisioner Dan *librari research* (Study Kepustakaan).

Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dalam bentuk Skala Likert, berupa pertanyaan atau pernyataan yang berupa jawabannya berbentuk skala deskriptif. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Analisis Regresi Linier Sederhana. Adapun rumus regresi linier sederhana menurut Sugiyono, (Sugiyono, 2013: 43-44) sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien yang dicari
- X = Kompensasi

Untuk menguji hipotesis yang pertama digunakan uji serempak atau simultan (Uji F), sedangkan untuk menguji hipotesis yang kedua digunakan uji parsial (Uji t).

## **KONSEP DASAR**

### **Kompensasi**

Menurut Handoko (2008:114-118), mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Departemen

personalia merancang serta mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi mencapai sasaran dari organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila para karyawan memandang kompensasi tidak adil dan tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan menurun secara drastis.

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. Bangun (2012:54) mengatakan kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan kepada pekerjaannya. Sedangkan Rivai dan Sagala (2013:741) mengatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein (2007:21) adalah:

1. Gaji  
Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Bonus  
Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
3. Upah  
Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
4. Premi  
Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
5. Asuransi  
Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Menurut Sutrisno, (2010:12) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu:

1. Produktivitas  
Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Kemampuan untuk membayar  
Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karna sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.
3. Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya.

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/ mendekati hal yang ingin dicapai. Demikian pula halnya dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan. Menurut Sutrisno, (2010:302) ada beberapa tujuan dari kompensasi yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku- perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang di inginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya system kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan system kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih setia bekerja pada perusahaan itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan system kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya

Dengan system pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

System kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai dan Sagala, (2013:607) kinerja merupakan suatu tampilan kerjaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. 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.

Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Dharma (yang dikutip oleh Suwati, 2013:251) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

Menurut Steers (dalam Riani, 2010:12) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Wexley dan Yukl (2006:97) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan motivasi pegawai akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Menurut Robbins (2007:218) tingkat kinerja karyawan sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang positif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Pengujian Instrumen**

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi instrument yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

#### **a. Hasil Uji Validitas**

Pada penelitian ini, validitas instrumen diujikan kepada beberapa orang responden dengan beberapa butir pertanyaan. Variabel-variabel terukur dikatakan

valid jika nilai *pearson correlation* > 0,30, sebaliknya apabila nilai *pearson correlation* < 0,30, maka instrumen pada kuisisioner penelitian dinyatakan tidak valid (tidak layak) dan harus diganti dengan pertanyaan/instrumen yang baru (Arikunto, 2006:254). semua butir pertanyaan kuesioner pada variabel kompensasi dan peningkatan kinerja memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,30 maka dinyatakan valid.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah *Alpha Cronbach* dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan jika hasil *Alpha Cronbach* > 0,60 = reliabel, sebaliknya jika hasil *Alpha Cronbach* < 0,60 = tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0,60, yaitu masing-masing sebesar 0,759 dan 0,845 > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

**2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Maka hasil olah data dengan Program SPSS, diperoleh sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	32.401	3.352	
Kompensasi	10.229	.084	.302

a. Dependent Variable: Kinerja

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 19.0 maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 32,401 + 10,229X$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 32,401 artinya jika variabel kompensasi dianggap konstanta atau tidak ada perubahan maka besarnya variabel Y (peningkatan kinerja) adalah sebesar 32,401.

- b. Koefisien regresi dari variabel kompensasi sebesar 10,229, artinya bahwa jika kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen, maka secara rata-rata terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 10,229%.

### 3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen dilakukan uji secara simultan (uji T) dan uji secara parsial (uji F) yaitu sebagai berikut:

#### a. Pengujian secara parsial (uji T)

Berdasarkan hasil analisis dari keluaran SPSS, yakni :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	9.665	.000
	Kompensasi	2.740	.000

#### b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil regresi secara parsial, maka diketahui variabel kompensasi (X) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,740 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,671. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen.

#### c. Pengujian Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen, maka dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji F), dengan hasil penelitian sebagai berikut:

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		F	Sig.
1	Regression	7.509	.000 <sup>a</sup>
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 7,509 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,97. Maka dapat ditulis  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,509 > 3,97$ ). Hasil penelitian menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ , yang bermakna bahwa secara simultan variabel

kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dilakukan karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen. Dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Berdasarkan hasil regresi secara parsial, maka diketahui variabel kompensasi (X) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,740 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,671. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen. Sedangkan berdasarkan hasil regresi, maka dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 7,509 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,97. Maka dapat ditulis  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,509 > 3,97$ ). Hasil penelitian menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ , yang bermakna bahwa secara simultan variabel kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen.

## **PENUTUP**

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil regresi secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen.
2. Berdasarkan hasil regresi secara simultan variabel kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen.
3. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dilakukan karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bireuen.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi, 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Asdi Mahastya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta. Erlangga.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen*. Yogyakarta. Penerbit: BPFE.
- Husein, Umar. 2007, *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT Gramedia.
- Riani, Asri Lakmi. 2010. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. Sagala, Ella jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins P. Stephen & Coulter Mary. 2007. *Manajemen Edisi kedelapan Jilid 1*, PT. Indeks. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta. Kencana.
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*, Jurnal. Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Mulawarman.
- Wexley dan Yulk. 2006. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personal*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada