

**PENGARUH JENJANG KARIR, KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
STATUS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BANK RAKYAT INDONESIA CABANG DAAN MOGOT**

**Merlina Aspita**

**Edi Sugiono**

Email: [aspitamerlina@gmail.com](mailto:aspitamerlina@gmail.com), [edisugiono33@yahoo.com](mailto:edisugiono33@yahoo.com)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Nasional

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 94 karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot.

Kata kunci: Jenjang karir, kompensasi finansial, status karyawan dan kinerja karyawan

**ABSTRACT**

*This research aims to test and analyze the effect of career level, financial compensation and employee status on employee performance of Bank Rakyat Indonesia at Daan Mogot Branch. This research used primary data obtained from questionnaires distribution to 94 employees of Bank Rakyat Indonesia at Daan Mogot Branch. This research used multiple linear regression analysis. Results of the research showed that career level, financial compensation and employee status partially has positive and significant effect on employee performance of Bank Rakyat Indonesia at Daan Mogot Branch.*

*Keywords: Career level, financial compensation, employee status, employee performance*

**PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berperan dalam mengatur dan mengelola semua sumber daya di suatu perusahaan. Di sektor perbankan yang merupakan sektor berisiko tinggi yang sangat peka terhadap perubahan ekonomi, pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek yang perlu diperhatikan. Hal tersebut dikarenakan suatu bank harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat meminimalisir risiko-risiko yang mungkin dihadapinya.

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 dijadikan sebagai hari kelahiran BRI (BRI, 2017).

Bank BRI memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi dan merupakan penyedia layanan jasa perbankan yang telah berpengalaman selama bertahun-tahun. 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.

Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012) dan Papatung (2013) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem jenjang karir di dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan sistem jenjang karir yang baik akan memicu timbulnya kepuasan kerja bagi karyawan, dimana kepuasan kerja tersebut akan mendorong karyawan untuk terus berkinerja dengan baik.

Samudra, dkk. (2014) menemukan bahwa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi finansial di dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dari perusahaan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuryati (2015) menunjukkan bahwa status kepegawaian berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik status kepegawaian seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki status kepegawaian yang baik, misalnya status karyawan tetap, akan terdorong untuk memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Jenjang Karir**

Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Handoko, 2008:103). Menurut Mathis dan Jackson (2006), karir merupakan urutan posisi yang berkaitan dengan pekerjaan yang diduduki oleh seseorang sepanjang hidupnya.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2013). Menurut Rivai (2008:290), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dubrin (2005) dalam Kriswanti (2017) mendefinisikan pengembangan karier sebagai aktivitas kepegawaian yang membantu para pegawai dalam merencanakan iabelkarier masa depan mereka di suatu perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimum. Pengembangan karir juga dapat didefinisikan sebagai pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (Mondy, 2008:243).

### **Tujuan Pengembangan Karir**

Menurut Rivai (2008:290), program karir bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

Menurut Sutrisno (2009:182), pengembangan karir memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
2. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan berkualitas.
3. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia.
4. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan seperti promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

## **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Rivai (2008:291) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, yaitu sebagai berikut.

1. Prestasi kerja (*job performance*)
2. Eksposur (*exposure*)
3. Jaringan kerja (*net working*)
4. Pengunduran diri (*resignations*)
5. Kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*)
6. Pembimbing dan Sponsor (*mentors and sponsors*)
7. Bawahan yang mempunyai peran kunci (*key subordinates*)
8. Peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*)

## **Kompensasi Finansial**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008:118). Menurut Simamora (2004), kompensasi terdiri dari dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Menurut Kadarisman (2012:88), kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang, seperti gaji, upah, bonus, dan tunjangan finansial lainnya.

## **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terdiri dari penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, serta jenis dan sifat pekerjaan.

## **Status Karyawan**

Menurut Hasibuan (2008), karyawan adalah orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi dengan besaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Pada dasarnya, terdapat tiga jenis status kepegawaian, yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak dan *outsourcing*.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **Keterkaitan Antar Variabel Penelitian**

### **1. Keterkaitan antara Jenjang Karir dan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012) dan Papatungan (2013) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kriswanti (2017) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem jenjang karir di dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan sistem jenjang karir yang baik akan memicu timbulnya kepuasan kerja bagi karyawan, dimana kepuasan kerja tersebut akan mendorong karyawan untuk terus berkinerja dengan baik.

H<sub>1</sub>: Jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot.

### **2. Keterkaitan antara Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suciaty dan Rahmawati (2014) menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Samudra, dkk. (2014) menemukan bahwa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kriswanti (2017) juga menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi finansial di dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan sistem kompensasi finansial yang baik akan memicu timbulnya kepuasan kerja bagi karyawan, dimana kepuasan kerja tersebut akan mendorong karyawan untuk terus berkinerja dengan baik.

H<sub>2</sub>: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot.

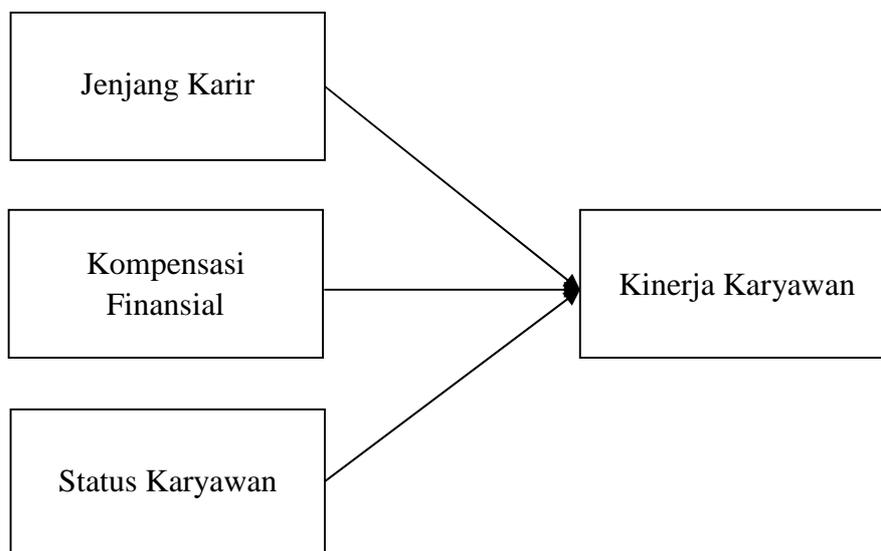
### 3. Keterkaitan antara Status Karyawan dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuryati (2015) menunjukkan bahwa status kepegawaian berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik status kepegawaian seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki status kepegawaian yang baik, misalnya status karyawan tetap, akan terdorong untuk memiliki kinerja yang baik.

H<sub>3</sub>: Status Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot.

#### Kerangka Analisis

Kerangka analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Analisis

#### METODE PENELITIAN

##### Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden.

##### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot yang berjumlah 122 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian/kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, sampel penelitian ini terdiri dari 94 responden.

### Definisi Operasional Variabel

Berikut ini merupakan definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator
Jenjang Karir	Jenjang karir adalah tingkatan pekerjaan, posisi dan jabatan yang dilalui oleh seseorang untuk mencapai suatu pekerjaan yang lebih baik dengan posisi dan jabatan yang lebih tinggi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan karir</li> <li>2. Pengembangan karir individu</li> <li>3. Pengembangan karir yang didukung oleh SDM</li> <li>4. Peran umpan balik terhadap kinerja</li> </ol> <p>(Sumber: Rivai, 2008:290)</p>
Kompensasi Finansial	Kompensasi finansial adalah kompensasi dalam bentuk uang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Upah</li> <li>3. Insentif</li> <li>4. Tunjangan</li> </ol> <p>(Sumber: Mondy, <i>et al.</i>, 1993:211)</p>
Status Karyawan	Status karyawan adalah posisi dan kedudukan seorang karyawan dalam suatu perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Loyalitas</li> <li>2. Kerjasama dengan tim</li> <li>3. <i>Personal qualities</i></li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol> <p>(Sumber: Gomes, 1995)</p>
Kinerja	Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keahlian</li> <li>2. <i>Attitude</i></li> <li>3. Motivasi</li> <li>4. Sumber Daya</li> </ol> <p>(Sumber: Simamora, 2004:314)</p>

## Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Metode ini digunakan untuk menganalisis pengaruh jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dari kuesioner bersifat valid karena memiliki  $r$  hitung yang lebih besar daripada  $r$  tabel (0,201).

#### 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel bersifat reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar daripada 0,7.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
Kolmogorov-Smirnov Z	0,749
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,629

(Sumber: Data diolah, 2017)

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa besarnya *asympt. sig. (2-tailed)* adalah 0,629. Oleh karena nilai *asympt. sig. (2-tailed)* lebih besar daripada 0,05, maka data terdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Jenjang Karir	0,987	1,014
Kompensasi Finansial	0,975	1,026
Status Karyawan	0,983	1,018

(Sumber: Data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel independen memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar daripada 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil daripada 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig. 2-Tailed
Jenjang Karir	0,670
Kompensasi Finansial	0,179
Status Karyawan	0,332

(Sumber: Data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel memiliki *sig. 2-tailed* yang lebih besar daripada 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

### 4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, besarnya nilai DW adalah 1,811. Dalam penelitian ini, besarnya nilai n adalah 94 dan nilai k adalah 3. Pada tingkat  $\alpha = 0,05$ , besarnya nilai dL adalah 1,599 dan nilai dU adalah 1,730. Berdasarkan hal tersebut, tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi ini karena memenuhi kriteria  $dU < DW < 4-dU$  ( $1,730 < 1,811 < 2,270$ ).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linear berganda.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	4,296	2,479		1,733	0,087
Jenjang Karir	0,252	0,071	0,325	3,526	0,001
Kompensasi Finansial	0,272	0,082	0,307	3,303	0,001
Status Karyawan	0,256	0,086	0,274	2,960	0,004

(Sumber: Data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini merupakan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini.

$$Y = 4,296 + 0,252 X_1 + 0,272 X_2 + 0,256 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X<sub>1</sub> = Jenjang karir
- X<sub>2</sub> = Kompensasi finansial
- X<sub>3</sub> = Status karyawan

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil uji F.

**Tabel 6. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	116,995	3	38,998	9,648	0,000
Residual	363,781	90	4,042		
Total	480,777	93			

(Sumber: Data diolah, 2017)

Berdasarkan hasil uji F di atas, model regresi dalam penelitian ini memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9.648 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil daripada  $\alpha$  sebesar 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini bersifat layak.

### Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan koefisien determinasi dari model yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,493	0,243	0,218	2,010

(Sumber: Data diolah, 2017)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 0,218. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan memberikan kontribusi sebesar 21,8% dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan 78,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Berikut ini merupakan tabel hasil uji hipotesis.

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis**

Model	Standardized Coefficients	
	T	Sig.
Jenjang Karir	3,526	0,001
Kompensasi Finansial	3,303	0,001
Status Karyawan	2,960	0,004

(Sumber: Data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut.

1. Jenjang karir mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,526 dan nilai signifikan sebesar 0,001, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi finansial mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,303 dan nilai signifikan sebesar 0,001, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Status karyawan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,960 dan nilai signifikan sebesar 0,004, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, status karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012) dan Papatungan (2013) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kriswanti (2017) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem jenjang karir di dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan sistem jenjang karir yang baik akan memicu timbulnya kepuasan kerja bagi karyawan, dimana kepuasan kerja tersebut akan mendorong karyawan untuk terus berkinerja dengan baik.

### **2. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samudra, dkk. (2014) yang menemukan bahwa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kriswanti (2017) juga menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi finansial di dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan sistem kompensasi finansial yang baik akan memicu timbulnya kepuasan kerja bagi karyawan, dimana kepuasan kerja tersebut akan mendorong karyawan untuk terus berkinerja dengan baik. Samsudin (2006:187) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

### **3. Pengaruh Status Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa status karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuryati (2015) yang menunjukkan bahwa

status kepegawaian berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik status kepegawaian seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki status kepegawaian yang baik, misalnya status karyawan tetap, akan terdorong untuk memiliki kinerja yang baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

1. Jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Status karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut ini merupakan saran yang dapat diterapkan oleh perusahaan.

1. Perusahaan hendaknya senantiasa menerapkan sistem jenjang karir yang baik agar dapat senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Perusahaan hendaknya senantiasa menerapkan sistem kompensasi yang adil dan rasional agar dapat senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Perusahaan hendaknya dapat memperhatikan status kepegawaian para karyawannya agar dapat senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bank Rakyat Indonesia. 2017. <http://www.bri.co.id>. 8 April 2017 (11:36).

Dubrin, A.J. 2005. *The Complete Ideal's Guides: Leadership*. Edisi Kedua. Prenada. Jakarta.

Gomes, F.C. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.

Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10(4): 860-867.

- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Rajawali Press. Jakarta.
- Kriswanti. 2017. Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi: Studi Empirik pada Kantor BBWS Pemali Juana. *Bingkai Manajemen Seminar Nasional dan Call for Paper 2017: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Publikasi Jurnal Ilmiah dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No 20 Tahun 2017*. 9 Mei. Pascasarjana (S2) STIE Dharmaputra Semarang: 54-70.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. 10th Edition. Cengage Learning. Boston. Terjemahan D. Angelia. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R.W. 2008. *Human Resource Management*. Pearson. London. Terjemahan B. Airlangga. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Erlangga. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, R.M. Noe dan S.R. Premeaux. 1993. *Human Resource Management*. Allyn and Bacon. Massachusetts.
- Nuryati, M. Pengaruh Status Kepegawaian, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran UGM Yogyakarta. *Tesis*. Program Studi Magister Administrasi Publik. Yogyakarta.
- Paputungan, F.R. 2013. Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*. 1(4): 679-688.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Samudra, A.P., K. Rahardjo dan M.D. Mukzam. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja: Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7(2): 1-9.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Suciaty, T dan S. Rahmawati. 2014. Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan Kontrak PT Unilever Body Care Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 5(1): 45-61.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.