

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMSEL  
BABEL CABANG JAKABARING**



**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh**

**Nama : Bella Syahlinda**

**NIM : 212022223**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMSEL  
BABEL CABANG JAKABARING**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : Bella Syahlinda**

**NIM : 212022223**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bella Syahlinda  
NIM : 212022223  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cab Jakabaring

Dengan ini saya Menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi

Palembang, Februari 2026



Bella Syahlinda



**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SETELAH SEMINAR**

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Kompesasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring

Nama : Bella Syahlinda  
NIM : 212022223  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Desember 2025

Penelaah I,

Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si.  
NIDN : 0216128102

Penelaah II,

Ummi Kalsum, S.E., M.Si.  
NIDN : 0230047702

Pembimbing I,

Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.  
NIDN: 0221036902

Pembimbing II,

Arradytia Permana, S.E., M.M.  
NIDN: 0225108802

Mengetahui  
Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi Manajemen



Dr. Zuleha Triandayani, S.E., M.Si., CHRO  
NIDN: 0220657501

## “MOTO DAN PERSEMBAHAN”

- ❖ "Dan apa saja kebaikan yang kamu kerjakan untuk dirimu sendiri, niscaya kamu akan memperoleh (balasan)nya di sisi Allah." (QS. Al-Baqarah: 110).
- ❖ "Sebaik-baiknya pekerjaan ialah usahanya seseorang pekerja apabila ia berbuat sebaik-baiknya (profesional)" ( HR Ahmad).

### PERSEMBAHAN

- ❖ Rasa syukur yang mendalam atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berbagai macam nikmat-Nya, shalawat dan salam teruntuk baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga dan para pengikutnya yang setia.
- ❖ Rasa terima kasih dan penghargaan yang paling tinggi saya sampaikan kepada orang-orang yang sangat berarti dan memberi arti dalam kehidupan ini.
  - ❖ Ayahku Tercinta Alamsyah
  - ❖ Ibuku tercinta Preti Yuniana
  - ❖ Saudara kandungku Prametta Dea dan M. Perdo Aprealga.
  - ❖ Serta keluarga besarku
  - ❖ Sahabat-sahabatku yang selalu memberiku semangat
  - ❖ Almamater yang kubanggakan

## PRAKATA



**Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.**

Alhamdulillahirabbil' alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompesasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring”. Dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya, Ayahanda ku (Alamsyah) dan Ibunda ku (Preti Yuniana) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang sangat hebat didunia serta keluarga yang sangat mendukung.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dan beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Welly, SE. M.Si sebagai koordinator kelas karyawan dan Bapak Arraditya Permana, SE. MM. Sekretaris kelas karyawan
5. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dala penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Arradytia Permana, S.E.,M.M.selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dala penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan seluruh Pegawai PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaaring yang sudah sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.

9. Kepada Keluarga tercinta, terutama Ayah ku tercinta Alamsyah dan Ibu ku tercinta Preti Yuniana serta adikku Prametta dea Dan M. Perdo Aprealga yang tak henti-hentinya mendoakan saya untuk menyelesaikan skripsi ini
10. Terima kasih pula kepada RA Fikri Hakim orang yang selalu memberikan semangat dan doa terbaiknya untuk saya.
11. Semua pihak yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Palembang, Februari 2026

Bella Syahlinda

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	33
C. Kerangka Pemikiran .....	36
D. Hipotesis.....	37
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Jenis Penelitian .....	39
B. Lokasi Penelitian .....	40
C. Operasional Variabel .....	40
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	41
E. Data Yang Diperlukan .....	43
F. Metode Pengumpulan Data.....	43
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	45
H. Jadwal Penelitian.....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	53

B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	69
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	71
B. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>56</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Rasio ROA Cabang Jakabaring bulan Juni-Oktober 2025 .....	7
Tabel I.2 Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring. ....	8
Tabel I.3 Kompetensi Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring..	8
Tabel I.4 Kompensasi Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring .	9
Tabel III.1 Definisi operasional variabel penelitian.....	41
Tabel III.2 Kerangka sampel berdasarkan Cabang Utama dan cabang Pembantu .	45
Tabel III.3 Tabel Skala Likert.....	49
Tabel III.3 Jadwal Penelitian.....	56
Tabel IV.1 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y) .....	56
Tabel IV.2 Uji Validitas Pelatihan (X1) .....	57
Tabel IV.3 Uji Validitas Pengembangan Karir (X2) .....	57
Tabel IV.4 Uji Reliabilitas .....	58
Tabel IV.5 Produktivitas Kerja .....	62
Tabel IV.6 Pelatihan.....	64
Tabel IV.7 Pengembangan Karir.....	66
Tabel IV.8 Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
Tabel IV.9 Hasil Uji Hipotesis Simultan F .....	69
Tabel IV.10 Hasil Uji Hipotesis Parsial t.....	70
Tabel IV.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	39
Gambar VI.1 Jenis Kelamin Responden .....	59
Gambar VI.2 Pendidikan Responden .....	60
Gambar VI.4 Pengalaman Kerja Responden .....	61

## ABSTRAK

### **Bella Syahlinda/212022223/Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel cabang Jakabaring, untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel cabang Jakabaring, untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel cabang Jakabaring secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Bank Sumsel Babel cabang Jakabaring yang berjumlah 112 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 53 responden dengan teknik pengambilan sampel *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara dan kuesioner atau angket. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara nyata, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring dengan arah pengaruh negatif. Artinya, dalam konteks penelitian ini peningkatan kompetensi belum sepenuhnya diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi da Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

### **Bella Syahlinda/212022223/The Effect of Competence and Compensation on Employee Performance at PT. Bank Sumsel Babel, Jakabaring Branch**

This study aims to determine the influence of competence and compensation on employee performance at PT. Bank Sumsel Babel, Jakabaring Branch, and to determine the influence of competence on employee performance at PT. Bank Sumsel Babel, Jakabaring Branch, and to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Bank Sumsel Babel, Jakabaring Branch, simultaneously and partially. The research method used is quantitative associative. The population in this study was all 112 employees of PT. Bank Sumsel Babel, Jakabaring Branch, and a sample of 53 respondents was taken using a simple random sampling technique. The data used in this study were primary and secondary data. Data collection methods used were interviews and questionnaires. The analysis method used was qualitative, which was then quantified. The data analysis techniques used in this study were multiple linear regression analysis, F-test, T-test, and coefficient of determination. The results showed that competence and compensation simultaneously had a significant effect on employee performance at PT. Bank Sumsel Babel, Jakabaring Branch. This indicates that increasing these two variables together significantly explains changes in employee performance. Competence significantly influenced employee performance at PT. Bank Sumsel Babel, Jakabaring Branch, with a negative effect. This means that, in the context of this study, increasing competence was not fully followed by improving employee performance. Compensation had a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Sumsel Babel, Jakabaring Branch. This indicates that the better the compensation system, the higher the level of employee performance.

**Keywords: Competence, Compensation, and Employee Performance.**

## . BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Supriadi, 2022:7)

Setiap organisasi atau perusahaan dalam melakukan kegiatan bisnis mereka, terutama di era globalisasi sekarang ini membutuhkan faktor-faktor produksi (input) yang mampu diolah atau diproses secara optimal dengan harapan akan menghasilkan hasil (*output*) yang maksimal bagi perusahaan tersebut. Adapun faktor-faktor produksi tersebut antara lain adalah alat-alat atau mesin produksi, tempat, sumber daya alam (SDA), modal, teknologi, informasi yang aktual, dan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi yang diperlukan selain tanah, modal, teknologi dan kewirausahaan (*entrepreneurship*) untuk menghasilkan suatu output dalam perekonomian (Hidayat, 2021:1).

Seorang karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, sadar akan kebutuhan yang harus dipenuhi, karyawan tersebut akan bekerja dengan sungguh–sungguh. Hal ini tentu sangat akan berdampak positif terhadap perusahaan. Karyawan yang mempunyai pemikiran seperti itu maka

secara otomatis karyawan tersebut akan berlomba – lomba untuk bisa memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Apabila hasil kerja mereka baik maka tujuan perusahaan juga bisa dicapai dengan tercapainya tujuan perusahaan maka karyawan akan mendapatkan imbalan atas hasil kerja mereka sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat sebelumnya (Destriana, 2019:3).

Kiinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil kerja seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dilihat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi (Baehaki, 2020:2).

Kinerja dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan kinerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan organisasi.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Lutfiyah, 2020:2)

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, karena kompetensi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan menjadi perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Semakin baik kompetensi karyawan maka diharapkan semakin baik pula kinerjanya (Candra, 2020:10). Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial atau nonfinansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti

tunjangan hari raya dan uang pensiun. Dapat dikatakan pula bahwa kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finansial (*financial reward*) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang, atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya.

Jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keinginan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dikuasainya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya (Siswayani, 2023:2).

Kompensasi karyawan juga sangat diperlukan karena kompensasi ini menjadi salah satu harapan yang ikut memotivasi karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini produktivitas kerja karyawan tidak optimal karena tingginya beban kerja dan rendahnya kemampuan kerja pegawai, kemampuan organisasi

untuk menempatkan karyawan yang sesuai dan ketegasan dalam bertindak juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah karyawan juga sudah merasa diperlakukan secara layak dan adil, serta minat pegawai dalam bekerja juga bagaimana. Semua itu menjadi satu kesatuan yang membuat pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan serta instansi lainnya bekerja tidak optimal, untuk itulah kompensasi karyawan sangat diperlukan untuk menambah semangat mereka dalam bekerja sehingga tercapai kinerja sesuai yang diinginkan organisasi. Kompensasi disini merupakan uang tambahan di luar uang gaji yang biasa mereka terima setiap bulannya, apakah jumlahnya besar atau kecil itu dapat disesuaikan asalkan karyawan mendapatkan uang tambahan tersebut sudah bisa menambah semangat mereka dalam bekerja.

Menurut Candra (2020:2) kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi harus diimbangi dengan kompensasi yang cukup dan layak, karena apabila dirasa kompensasi yang diberikan kurang sesuai tentu akan berpengaruh dengan kinerja karyawan. Tujuan utama organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.

Berdasarkan landasan teori diatas, fenomena yang terjadi pada karyawan PT Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring dihadapkan kepada berbagai macam persoalan, antara lain kualitas dalam pencapaian kinerja karyawan,

dimana pencapaian tujuan organisasi dan kinerja karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari kuantitas hasil pekerjaan karyawan belum sesuai target dan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam pelaksanaan tugas karyawan bekerja hanya berdasarkan pengalaman dan kurang berkekrativitas. Begitu juga dengan tanggung jawab karyawan kepada pekerjaannya dirasakan sangat kurang baik seperti dalam hal waktu bekerja maupun hasil pekerjaannya. Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan masih banyak kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan belum sesuai dengan tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan kurangnya dukungan dari perusahaan dan masih banyak lagi hal lainnya yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring. Kinerja menunjukkan adanya *tren* penurunan kinerja karyawan dalam lima bulan terakhir khususnya pada kualitas kredit, penurunan tersebut menunjukan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring masih belum optimal dalam melakukan suatu pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari menurunnya pencapaian target perbankan, meningkatnya keluhan nasabah, dan tingginya tingkat absensi/keterlambatan karyawan. Terdapat beberapa hal yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Cabang Jakabaring seperti sebagian besar karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diterima tidak sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kualitas Kredit PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring**  
**Bulan Juni-Oktober 2025**

No	Bulan	Persentase (%)	
		Target	Pencapaian
1	Juni	97,5	95,5
2	Juli	97,5	95,4
3	Agustus	97,5	95,3
4	September	97,5	95,3
5	Oktober	97,5	95,4

Sumber : PT Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring, 2025

Berdasarkan tabel diatas terdapat penurunan kinerja karyawan pada pencapaian kualitas kredit PT Bank Sumsel Babel cabang Jakabaring bulan Juni - Oktober 2025. Hal ini terjadi karena sebagian besar karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan juga kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Selain dari itu juga sebagian karyawan merasa bahwa kompensasi dari perusahaan yang diterima tidak sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Penulis juga telah melakukan prariset secara menyeluruh berkaitan dengan hasil kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring sebagai berikut :

**Tabel. I.2**  
**Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring**

No	Indikator Kinerja	Ya	Tidak
1	Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	15	5
2	Karyawan tidak mencapai target dalam penyaluran kredit pada pembiayaan	17	3
3	Perusahaan memebrikan beban pekerjaan tidak sesuai dengan <i>skill</i> yang miliki karyawan	15	5
4	Karyawan mendapatkan imbalah gaji yang sesuai dari perusahaan.	8	12
5	Adanya kerjasama yang baik antara sesama karyawan	10	10
Jumlah		35	65

Berdasarkan tabel hasil prariset kinerja karyawan diatas diketahui bahwa banyaknya karyawan yang tidak mencapai target penyaluran kredit, hal ini dapat dilihat dari indikator pada kinerja karyawan. Penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai target dan tidak tepat waktu. Hal tersebut diakibatkan oleh adanya kualitas karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan dan juga kurang ketidaksiuaian gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap target pekerjaan yang ditetapkan. Berdasarkan indikator tersebut menjelaskan bahwa karyawan tidak memiliki kinerja yang baik.

**Tabel I.3**  
**Kompetensi Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring**

No	Indikator Disiplin	Ya	Tidak
1	Karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan tugasnya	7	13
2	Karyawan memiliki pengalaman tentang pekerjaan yang diberikan	4	16
3	Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan <i>skill</i> yang dimiliki karyawan	8	12
4	Tanggung jawab karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan.	12	8
5	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	10	10
	Jumlah	41	59

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti bahwa kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring dalam hal pengetahuan dan ketrampilan. Pegawainya jarang untuk ikut pelatihan baik berupa bimtek maupun diklat, tidak mempunyai keahlian dan tidak mempunyai inisiatif gagasan untuk menyelesaikan permasalahannya.

Pegawai juga lebih mendahulukan pekerjaan pribadi daripada pekerjaan kantornya sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

**Tabel I.4**

**Kompensasi Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring**

No	Indikator Budaya Organisasi	Ya	Tidak
1	Perusahaan memberikan gaji tidak sesuai dengan target yang diberikan	17	3
2	Karyawan selalu mendapatkan bonus pencapaian.	5	15
3	Karyawan mendapatkan fasilitas kerja dari perusahaan	8	12
4	Perusahaan tidak memberikan kompensasi berupa isentif/hadiah kepada karyawan berprestasi	13	7
5	Perusahaan tidak memberikan asuransi jiwa saat menjalankan pekerjaan	10	10
Jumlah		41	59

Kompensasi karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring juga sangat diperlukan karena kompensasi ini menjadi salah satu harapan yang ikut memotivasi karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini kinerja karyawan tidak optimal karena tingginya beban kerja dan rendahnya kemampuan kerja karyawan, kemampuan organisasi untuk menempatkan karyawan yang tidak sesuai dan ketegasan dalam bertindak juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain itu apakah karyawan juga sudah merasa diperlakukan secara layak dan adil. Semua itu menjadi satu kesatuan yang membuat karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring bekerja tidak optimal, untuk itulah kompensasi karyawan sangat diperlukan untuk menambah semangat mereka dalam bekerja sehingga tercapai kinerja sesuai yang diinginkan organisasi. Kompensasi disini merupakan uang tambahan di luar uang gaji yang biasa mereka terima setiap bulannya, apakah jumlahnya besar atau kecil itu dapat

disesuaikan asalkan pegawai mendapatkan uang tambahan tersebut sudah bisa menambah semangat mereka dalam bekerja

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan penelitian ini diberi judul **Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel cabang Jakabaring?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel cabang Jakabaring?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel cabang Jakabaring?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel cabang Jakabaring?
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel cabang Jakabaring?

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel cabang Jakabaring?

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

##### 1) Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

##### 2) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan sebagai perkembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya.

##### 3) Bagi Penulis

Penulis berharap penelitian ini bisa menjadi salah satu bentuk penerapan pengetahuan dan teori yang diperoleh selama ini kepada realita kerja yang ada serta sebagai awal karir kerja selanjutnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanava Publishing
- Afiyata (2023) *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai*
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Arlinda (2023) *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggik 2*
- Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Salemba Empat.
- Baehaki (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta)*. *Jurnal Ilmiah M-Progress*
- Candra (2020) *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 5 Nomor 1*
- Candra (2020) *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 5 Nomor 1*
- Destriana (2019) *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brother Palembang*. Skripsi Universitas Muhamadiyah Palembang.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasan, S. E. (2010). *Marketing dari mulut ke mulut*. Media Pressindo
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat (2021) *Analisis Pelatihan, Pengembangan, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPN "JAYA"*. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

- Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Lutfiyah, (2020) Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*
- Mangkunegara, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Misdar (2024) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Parepare
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Sari (2023) Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan PT Bank KB Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar
- Siswayani (2023) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperkimtan Provinsi Sulsel. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Volume 4 Nomor 3*
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv. Alfabeta. Sutrisno.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi. (2022). Pengaruh Kompensasi, lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 93–112.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tannady, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Expert.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja (5th ed.)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.