

# Konsep Key Performance Indicator, Kompensasi Financial, dan Penghargaan: Mendongkrak Kinerja Karyawan

Candra Adi Wijaya\*, Fathorrahman, Theresia Pradiani

Program Studi Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Malang  
Jl. Soekarno Hatta Jl. Rembuksari No.1 A, Mojolangu, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur, Indonesia  
Email: <sup>1,\*</sup>candra.adi05@gmail.com, <sup>2</sup>faturrahman@asia.ac.id, <sup>3</sup>theresia.pradiani@asia.ac.id  
Email Penulis Korespondensi: candra.adi05@gmail.com

**Abstrak**– Penelitian ini memfokuskan pada analisis kinerja karyawan di BPR Kawan Malang, dengan mempertimbangkan faktor-faktor Key Performance Indicator (KPI), kompensasi financial, dan sistem penghargaan. Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya dan energi yang mereka curahkan dalam pekerjaan. Untuk meningkatkan dan menjaga kinerja ini, penilaian produktivitas dilakukan melalui indikator-indikator yang sesuai, menggunakan KPI. Selain KPI, kompensasi financial dan sistem penghargaan juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Kompensasi, sebagai bentuk imbalan, mencakup berbagai manfaat bagi karyawan dan organisasi. Proses distribusi imbalan ini memiliki peran penting dalam mendorong kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak KPI, kompensasi financial, dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan di BPR Kawan. Penilaian kinerja melibatkan evaluasi sejauh mana karyawan memenuhi standar yang ditetapkan dan komunikasi informasi tersebut kepada karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 33 karyawan BPR Kawan Malang, dipilih melalui total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa KPI memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula dengan kompensasi dan sistem penghargaan dengan nilai masing-masing sig 0,000; 0,008; 0,000 < 0,05. Kesimpulan ini menggarisbawahi pentingnya elemen-elemen ini dalam merangsang dan mempertahankan kinerja yang unggul. Penelitian ini mengungkapkan bahwa KPI, kompensasi financial, dan sistem penghargaan berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendorong kinerja tinggi di BPR Kawan Malang.

**Kata Kunci:** Key Performance Indicator; Kompensasi Financial; Sistem Penghargaan; Kinerja Karyawan

**Abstract**–This study focuses on analyzing employee performance at BPR Kawan Malang, by considering Key Performance Indicator (KPI), financial compensation, and reward system factors. Employee performance is the result of the effort and energy they put into work. To improve and maintain this performance, productivity assessment is carried out through appropriate indicators, using KPIs. In addition to KPIs, financial compensation and reward systems also have a significant impact on performance. Compensation, as a form of reward, includes a wide range of benefits for employees and the organization. This process of reward distribution has an important role in encouraging good performance. This study aims to analyze the impact of KPIs, financial compensation, and reward systems on employee performance at BPR Kawan. Performance appraisal involves evaluating the extent to which employees meet established standards and communicating that information to employees. Data collection techniques using questionnaires. The method used is a quantitative approach with a sample of 33 employees of BPR Kawan Malang, selected through total sampling. The data analysis technique uses multiple regression analysis. The results showed that KPIs have a significant influence on employee performance, as well as compensation and reward systems with a value of 0.000 sig each; 0,008; 0,000 < 0,05. This conclusion underscores the importance of these elements in stimulating and maintaining superior performance. This research reveals that KPIs, financial compensation, and reward systems play an important role in shaping a work environment that encourages high performance at BPR Kawan Malang.

**Keywords:** Key Performance Indicator; Financial Compensation; Reward System; Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama yang memerlukan komunikasi. Organisasi didefinisikan sebagai peran, hubungan, dan tanggung jawab yang jelas (Dale, 2009). Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi, dan kinerja karyawan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya dan energi mereka terhadap pekerjaan, termasuk ide-ide inovatif. Kinerja melibatkan tiga faktor utama: kemampuan, penerimaan tugas, dan motivasi (Hasibuan, 2002). Kinerja yang baik diharapkan meningkatkan hasil keseluruhan perusahaan.

PT. BPR Kawan fokus pada kinerja karyawan dengan orientasi target, namun ada masalah penurunan kinerja seperti pencapaian target kredit dan pendanaan. Dalam rangka memperbaiki hal ini, perusahaan perlu memahami dan mengukur kinerja karyawan melalui penilaian produktivitas dengan indikator yang sesuai, termasuk melalui Key Performance Indicator (KPI). KPI adalah alat pengukuran kinerja yang membantu menerjemahkan visi dan strategi ke dalam tindakan. BPR Kawan menilai KPI dengan kriteria skor, dan nilai KPI yang beragam menunjukkan perluasan kinerja.

Selain KPI, kompensasi financial dan sistem penghargaan juga memengaruhi kinerja. Kompensasi financial sebagai imbalan atau reward memberikan insentif kepada karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan distribusi kompensasi financial yang sesuai untuk memotivasi karyawan. Penghargaan juga penting dalam memotivasi karyawan. Sistem penghargaan mencakup aspek intrinsik dan ekstrinsik, serta dampak pada kepuasan kerja karyawan. BPR Kawan memberikan penghargaan melalui berbagai insentif dan piagam.

Key Performance Indicator (KPI) dapat diukur dengan pendekatan Balanced Scorecard, yang memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja perusahaan. Ini mencakup empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan.

Kompensasi financial memiliki peran penting dalam mendorong karyawan bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan finansial mereka saat ini, tetapi juga untuk mempersiapkan masa depan mereka. Kompensasi financial memberikan sarana bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Selain itu, kompensasi financial juga berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, kompensasi financial juga memiliki dampak signifikan bagi organisasi, karena program kompensasi financial mencerminkan usaha organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Jika perusahaan kurang memperhatikan kompensasi financial karyawan dengan baik, ini bisa berujung pada kehilangan sumber daya manusia berbakat dalam jangka panjang (Notoatmodjo, 2003).

Kinerja karyawan yang maksimal akan mendukung terhadap pencapaian tujuan perbankan. Semakin meningkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya maka akan berdampak pada peningkatan kinerja perbankan secara keseluruhan. Oleh karena itu maka selayaknya pihak bank harus mampu mendorong para karyawannya untuk memberikan yang terbaik tentunya melalui pemberian Penghargaan atau sistem penghargaan. Sistem penghargaan yang bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat dan lebih rajin dalam bekerja diperbankan.

Pemberian Penghargaan pada setiap orang harus disesuaikan dengan kerjanya. Perlu ditekankan kembali bahwa Penghargaan tidak hanya diukur dengan materi semata, akan tetapi juga sangat dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan dan suasana pekerjaan. Pada saat tertentu karyawan terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (economic rewards) sementara di sisi lain mereka juga butuh yang namanya penghargaan. Penghargaan dapat digolongkan ke dalam dua bagian yaitu secara intrinsik dan ekstrinsik (Subheki & Jauhar, 2012).

Penghargaan intrinsik dapat berwujud sebagai social rewards yaitu respek, penghargaan dari atasan, dukungan dari koleganya serta family gathering. Sementara penghargaan ekstrinsik dapat berbentuk moneter dan non moneter. BPR Kawan melakukan pemberian sistem penghargaan setiap bulan yaitu pemberian Piagam The Best Office, The Best Person disemua divisi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa KPI, kompensasi financial, dan sistem penghargaan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian bervariasi. Key Performance Indicator mempengaruhi Kinerja pegawai (Aldoghan et al., 2022; Dama et al., 2022; Sanosra et al., 2022). Berbeda dengan Penelitian Subekti (2021) yang menyatakan Sistem penilaian kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kompensasi financial dan Sistem Penghargaan (Alansari & Javed, 2021; Duru et al., 2023; Frimayasa et al., 2021; Info, 2023; Jufrizen, 2018; Sanosra et al., 2022). Berbeda dengan penelitian Alkandi et al., (2023) yang menemukan bukti Terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan antara insentif dan penghargaan, dan kinerja karyawan.

Urgensi dari penelitian ini didasari pada hasil penelitian dan kebaruan penelitian mengenai fenomena dan research gap. Mengacu pada fenomena secara umum, kajian terhadap teori dan hasil empiris penting dilakukan yang bertujuan mendeteksi dan menganalisis pengaruh faktor-faktor anteseden Kinerja Karyawan yang meliputi Key Performance Indicator, Kompensasi financial dan Sistem Penghargaan. Beberapa hasil penelitian yang terdahulu masih terdapat hasil yang tidak sama, terdapat temuan yang memiliki pengaruh signifikan dan yang tidak signifikan diantara variabel yang diteliti.

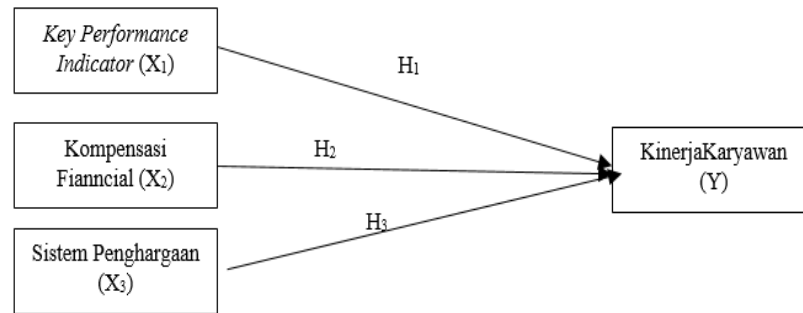
Oleh sebab itu, kebaruan dalam kajian yang dilakukan saat ini diharapkan mampu memberikan suatu analisa yang lebih lanjut terkait dampak dari variabel Key Performance Indicator, Kompensasi Financial dan Sistem Penghargaan terhadap kinerja karyawan. BPR Kawan Malang telah menerapkan KPI, akan tetapi hanya pada perspektif Finansial, KPI perspektif Customer, KPI perspektif Internal Process.

Belum diterapkan KPI perspektif Learning & Growth. Kompensasi dan system Penghargaan yang diterapkan BPR Kawan Malang dengan sistem penggajian dan upah dengan membedakan antara karyawan tetap dan tidak tetap. Selain itu BPR Kawan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan itu dapat dilihat dari kompensasi dan fasilitas penunjang yang disediakan sebagai pendukung untuk para karyawan, seperti asuransi kesehatan yang belum diberikan. sehingga tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bahwa pengaruh key performance indicator, kompensasi financial, dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan. Sehingga tujuan dari penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh key performance indicator, kompensasi financial dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Kerangka Dasar Penelitian**

Kerangka konseptual merupakan sebuah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Guna memperoleh gambaran yang jelas mengenai arah penelitian maka kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan Gambar 1 yaitu kerangka berpikir, maka hipotesis pada penelitian yaitu :

H<sub>1</sub> : Key Performance Indicator berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Kawan

H<sub>2</sub> : Kompensasi Financial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Kawan

H<sub>3</sub> : Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Kawan

## 2.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BPR Kawan Malang sampai dengan tahun 2023. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:118). Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 33 orang.

## 2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ilmiah terdapat beberapa teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data primer yang dipergunakan adalah Kuesioner (angket) yaitu merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ pernyataan kepada responden mengenai Key Performance Indicator, Kompensasi Financial, Sistem Penghargaan. Kuesioner akan dibagikan kepada responden untuk diisi, kemudian data awal yang sudah diselesaikan akan diberi kode sesuai dengan variabel dan kualifikasi variabel, dan selanjutnya ditabulasi menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solution). Data akan diolah untuk mendapatkan informasi deskriptif dan pengujian hipotesis.

## 2.4 Deskripsi Operasional

Tabel 1. Deskripsi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Skala
Key Performance Indicator (X1)	KPI Perspektif Financial	X1.1. Meningkatkan Ekspansi Pembiayaan kredit	Likert
		X1.2 Meningkatkan jumlah dana simpanan (Tabungan, Giro, Deposito)	
		X1.3 Tidak ada biaya yang dikeluarkan akibat kesalahan transaksi yang dilakukan	
		X1.4. Memasarkan produk-produk pembiayaan	
	KPI Perspektif Customer	X1.5. Meningkatkan jumlah nasabah pembiayaan	Likert
		X1.6. Kecepatan proses dan kepastian pemberian pembiayaan kepada nasabah	
		X1.7 Kualitas layanan sesuai dengan Standar Layanan	
		X1.8 Menjaga Index Customer Satisfaction agar tidak lebih rendah dari penilaian tahun sebelumnya	
		X1.9. Meminimalkan pelanggaran dalam bisnis proses serta memastikan tindak lanjut Hasil Temuan Audit	
KPI Perspektif Internal Process,		Likert	

Variabel	Indikator	Item	Skala	
Kompensasi Finansial (X2)	Gaji	X1.10. Menyelesaikan Tindak Lanjut Hasil Temuan Audit sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan	Likert	
		X1.11. Pembukuan transaksi sesuai dengan intruksi nasabah atau pejabat yang berwenang		
		X2.1 Besarnya gaji yang diberikan berdasarkan masa kerja		
	Insentif	X2.2 Besarnya gaji yang diberikan berdasarkan jabatan		
		X2.3 Besarnya pemberian insentif oleh pihak perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan		
		X2.4 Besarnya insentif lembur yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kelebihan waktu kerja		
Sistem Penghargaan (X3)	Tunjangan Hari raya Penghargaan	X2.5 Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan Masa kerja	Likert	
		X2.6 Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan jabatan		
		X3.1 Perusahaan memberikan piagam penghargaan pada Kantor Cabang yang berprestasi		
	Fasilitas	X3.2 Perusahaan memberikan piagam penghargaan pada karyawan yang berprestasi		Likert
		X3.3 Perusahaan memberikan fasilitas kendaraan untuk mendukung pekerjaan		
	Pengembangan karir	X3.4 Perusahaan memberikan fasilitas laptop untuk mendukung pekerjaan		Likert
		X3.5 Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengikuti pelatihan		
		X3.6 Karyawan mendapatkan dukungan atasan mengembangkan karir		
	Asuransi	X3.7 Besarnya asuransi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan oleh karyawan		Likert
Pakaian Dinas		X3.8 Perusahaan memberikan pakaian dinas dengan bahan yang berkualitas dan model yang baik.	Likert	
		X3.9 Perusahaan memberikan pakaian dinas dengan model yang baik		
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja	Y1.1 Pencapaian jumlah kredit dan tabungan	Likert	
		Y1.2 Pencapaian jumlah Nasabah kredit dan Nasabah tabungan		
	Kualitas kerja	Y1.3 Menjalankan tugas dengan ketelitian yang tinggi	Likert	
		Y1.4 Kelengkapan berkas administrasi kedit		
	Ketepatan waktu	Y1.5 Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan perusahaan	Likert	
		Y1.6 Memanfaatkan waktu secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan		
	Kerja sama	Y1.7 Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	Likert	
		Y1.8 Mampu menyesuaikan diri bekerja sama dengan atasan		
	Kehadiran	Y1.9 Hadir tepat waktu dalam bekerja	Likert	
		Y1.10 Tidak mangkir kerja kecuali ada kepentingan mendesak.		

## 2.5 Teknik Analisis Data

Alat yang digunakan dalam pembuatan kuesioner adalah Skala Likert. Responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan. Untuk variabel bebas dan terikat dalam penilaian jawaban dari responden yaitu sebagai berikut : Sangat Setuju (Nilai 5), Setuju (Nilai 4), Netral (Nilai 3), Tidak Setuju (Nilai 2), Sangat Tidak Setuju (Nilai 1). Uji instrumen dengan menggunakan :

### a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dengan mengkorelasikan setiap skor item dengan total skor dalam setiap variabelnya, selanjutnya hasil tersebut jika dibandingkan dengan nilai kritis pada signifikansi  $U = 5\%$  (0,05) hasilnya lebih besar, maka data tersebut dikatakan valid.

### b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrumen tersebut dapat diberikan hasil yang relatif sama bisa dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Dalam penelitian ini, reabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik reabilitas Alpha, apabila nilai reabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60% berarti terdapat data yang reliabel.

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini memiliki formula, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \tag{1}$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, ..., b<sub>n</sub> = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Key Performnace Indikator

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = System penghargaan

e = standar error

### d. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan uji t. Pengujian hipotesis berdasarkan signifikansi 95%, kriterianya adalah apabila nilai t dihitung  $\leq$  t tabel maka, H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Key Performance Indikator, Kompensasi dan System penghargaan terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan. Apabila t hitung  $>$  t tabel maka, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Key Performance Indikator, Kompensasi dan System penghargaan terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil

Gambaran karakteristik responden dapat diketahui berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner yang telah dilakukan. Hasil penyebaran kuisisioner yang diberikan kepada 33 orang responden yang dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, lama kerja dan pendidikan terakhir. Bahwa dari 33 responden terdapat 22 responden (67 %) laki-laki dan 11 responden (33 %) adalah perempuan.

### a. Uji Validitas

Secara statistik, uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi product moment dari masing-masing item terhadap nilai total faktor. Berikut hasil rekapitulasi uji validitas variabel Key Performance Indikator, Kompensasi dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Item	Koefisien Korelasi r	Hasil	Item	Koefisien Korelasi r	Hasil
Key Performance Indicator (X <sub>1</sub> )			Sistem Penghargaan (X <sub>3</sub> )		
X1.11	0.899	Valid	X3.11	0.866	Valid
X1.12	0.824	Valid	X3.12	0.761	Valid
X1.13	0.814	Valid	X3.21	0.892	Valid
X1.14	0.849	Valid	X3.22	0.795	Valid
X1.21	0.851	Valid	X3.31	0.897	Valid
X1.22	0.793	Valid	X3.32	0.911	Valid
X1.23	0.867	Valid	X3.41	0.946	Valid
X1.24	0.802	Valid	X3.51	0.946	Valid
X1.31	0.902	Valid	X3.52	0.911	Valid
X1.32	0.899	Valid			

Item	Koefisien Korelasi r	Hasil	Item	Koefisien Korelasi r	Hasil
X1.33	0.932	Valid			
	Kompensasi Financial (X <sub>2</sub> )			Kinerja Karyawan (Y)	
X2.1	0.871	Valid	Y.11	0.935	Valid
X2.2	0.883	Valid	Y.12	0.921	Valid
X2.3	0.935	Valid	Y.21	0.798	Valid
X2.4	0.914	Valid	Y.22	0.886	Valid
X2.5	0.89	Valid	Y.31	0.944	Valid
X2.6	0.876	Valid	Y.32	0.867	Valid
			Y.41	0.968	Valid
			Y.42	0.874	Valid
			Y.51	0.914	Valid
			Y.52	0.895	Valid

Berdasarkan pada tabel 1, seluruh item adalah valid, dimana angka koefisien korelasinya lebih besar dari 0.334 dengan jumlah sampel penelitian 33 orang dan  $\alpha : 0.05$ . Hal ini berarti tiap-tiap item yang valid dapat digunakan untuk mengukur variabel Key Performance Indicator, Kompensasi dan Sistem Penghargaan dan Kinerja Karyawan.

**b. Uji Reliabilitas**

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila instrumen penelitian tersebut dapat menghasilkan pengukuran yang relatif konsisten jika pengukuran dilakukan beberapa kali terhadap obyek yang sama.. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach. Untuk jelasnya rekapitulasi hasil uji reliabilitas pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Hasil
Key Performance Indicator (X <sub>1</sub> )	0.784	Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0.813	Reliabel
Sistem Penghargaan (X <sub>3</sub> )	0.793	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.790	Reliabel

Berdasarkan pada tabel 2, seluruh Variabel penelitian dikatakan reliabel, dimana angka koefisien Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti jawaban responden atas pertanyaan mengenai Pengaruh Key Performance Indicator, Kompensasi Financial dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan dapat diandalkan (reliabel), dalam arti jawaban mereka tidak mengarah kepada jawaban-jawaban tertentu sehingga apabila dilakukan penelitian sejenis pada waktu yang berbeda maka responden akan memberikan jawaban yang sama dengan penelitian saat ini.

**c. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Key Performance Indicator, Kompensasi dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan BPR Kawan. Hasil dari pengujian regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.** Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standard Error	t-hitung	Sig
Key Performance Indicator (X <sub>1</sub> )	0.444	0.082	.387	0.000
Kompensasi Financial (X <sub>2</sub> )	0.155	0.054	.855	0.008
Sistem Penghargaan (X <sub>3</sub> )	0.608	0.109	.551	0.000
Konstanta	: -6.475			
R <sup>2</sup> : Koefisien determinasi	: 0.985			
R : Multiple	: 0.992			

Dengan berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas didapatkan suatu persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = - 6.475 + 0.444 x_1 + 0.155 x_2 + 0.608 x_3 + E \tag{2}$$

Berdasarkan pada hasil dari analisa regresi berganda pengaruh variabel Key Performance Indicator, Kompensasi dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan BPR Kawan memiliki korelasi ganda (Multiple R) sebesar 0.992, angka ini menunjukkan kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Angka tersebut mendekati 1, berarti hubungan antara Key Performance Indicator, Kompensasi dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan BPR Kawan sangat erat. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.985. Dari besaran R<sup>2</sup> tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Key Performance Indicator, Kompensasi dan Sistem Penghargaan memiliki

kontribusi pada terhadap Kinerja Karyawan BPR Kawan sebesar 98,5%. Sedangkan sisanya sebesar 1,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model persamaan.

d. Hasil Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial atau per variabel. Adapun hasil uji t untuk Koefisien B1, B2 dan B3 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.** Rekapitulasi Hasil Uji Parsial

Variabel	T hitung	T tabel	Sig
Key Performance Indicator	5.387	.0369	0.000
Kompensasi	2.855	.0369	0.008
Sistem Penghargaan	5.551	.0369	0.000

Hasil pengujian H1 dengan taraf nyata 5%, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.0369. Sedangkan dengan pengujian statistik diperoleh thitung sebesar 5.387, karena nilai thitung > ttabel, maka Ho ditolak dan Hi diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Key Performance Indicator (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian H2 dengan taraf nyata 5%, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.0369. Sedangkan dengan pengujian statistik diperoleh thitung sebesar 2.855, karena nilai thitung > ttabel, maka Ho ditolak dan Hi diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian H3 dengan taraf nyata 5%, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.0369. Sedangkan dengan pengujian statistik diperoleh thitung sebesar 5.551, karena nilai thitung > ttabel, maka Ho ditolak dan Hi diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Sistem Penghargaan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**3.2 Pembahasan**

**3.2.1 Pengaruh Key Performance Indicator terhadap Kinerja Karyawan**

Bedasarkan pada hasil penelitian dan kondisi empiris diketahui bahwa Key Performance Indicator mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Kawan, semakin baik Key Performance Indicator maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa semakin baik pengukuran Pengukuran kinerja keuangan karyawan, Pengukuran kinerja berdasarkan kebutuhan pelanggan, dan pengukuran kinerja berdasarkan proses bisnis internal kritis, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Lubis (2018) bahwa Key Performance Indicator sendiri merupakan salah satu cara dalam mengukur performa dari masing-masing karyawan, key performance indicator merupakan penanda kunci yang bisa diukur untuk kebutuhan industri ataupun organisasi dalam memantau kemampuan apakah telah cocok dengan ekspektasi ataupun belum. Kemampuan pegawai butuh di tingkatkan dengan cara periodik alhasil sasaran kemampuan bisa dituntaskan dengan maksimum. Kemampuan pegawai yang maksimum hendak menciptakan suasana industri yang kondusif.

Penilaian key performance indicator yang menuntut para karyawan harus mencapai target sesuai dengan poin-poin penilaian key performance indicator yang dilakukan secara berkala sesuai kebijakan perusahaan maka karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih rajin dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. KPI bisa dikatakan sebagai jembatan antara jobdescription atau objective dari jabatan dengan target kinerja, oleh karena itu KPI merupakan urat nadi dalam penilaian kinerja karyawan. Sebagai alat manajemen yang ampuh dalam mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan perusahaan ke semua lini. Lebih lanjut Falck, M & Karlsson, F (2011) penilaian kineja dengan menggunakan KPI memiliki kelebihan antara lain; 1) menggunakan tujuan yang memotivasi yang dapat dicapai dan menginspirasi; 2) karyawan dikondisikan untuk memahami tindakan apa yang relevan untuk pekerjaan mereka sendiri; 3) parameter pengukuran melibatkan karyawan; 4) karyawan memiliki pengetahuan tentang bagaimana dapat mempengaruhi KPI; 5) pemantauan dan pelaporan dilakukan terus menerus.

Hasil dari pengukuran kinerja dipergunakan untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja, meningkatkan produktivitas, dan sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan terhadap pegawai. Bagian personalia sebagai pengelola kepegawaian dapat memakai pengukuran kinerja sebagai pedoman untuk mengetahui kepuasan kerja para karyawan. Sistem penilaian kinerja yang digunakan oleh BPR Kawana Malang menggunakan Key Performance Indicator (KPI). Key performance indikator ini merupakan kunci atau alat atau sistem yang digunakan oleh BPR Kawan Malang untuk menilai kinerja karyawannya, dan karyawan akan mengetahui hasil kerjanya selama bekerja di perusahaan tersebut. BPR Kawan Malang sejak berdirinya telah mempunyai Key Performance Indicator (KPI). KPI merupakan matrik baik finansial maupun non finansial yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur performa kerjanya. Key Performance Indicator biasanya digunakan untuk menilai kondisi suatu bisnis serta tindakan apa yang diperlukan untuk menyikapi kondisi tersebut. Dengan demikian karyawan yang mendapatkan key performance indikator rendah akan memungkinkan lebih antusias dalam bekerja, dan karyawan yang mendapatkan key performance tinggi akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan berupa insentif guna mempertahankan kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini mendukung hasil Penelitian yang dilakukan oleh Dama et al., (2022), Aldoghan et al., (2022) yang menunjukkan Penilaian kinerja dan kesesuaian KPI keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan pada hasil penelitian dan kondisi empiris diketahui bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Kawan. Hal ini bermakna bahwa jika semakin baik pemberian kompensasi finansial meliputi Pemberian Gaji yang diberikan setiap bulannya sesuai masa kerja, jabatan dan beban kerja, Pemberian Insentif kepada karyawan sesuai ketentuan yang ditetapkan serta Pemberian THR atas dasar jabatan dan masa kerja karyawan, maka kinerja karyawan semakin tinggi. Temuan penelitian sejalan dengan pendapat Handoko (2011) bahwa salah satu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Maka dari itu, kompensasi perlu diadministrasikan secara tetap. Bila kompensasi tidak diadministrasikan secara tetap, maka perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya lagi untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktifitas mereka.

Kompensasi merupakan suatu daya tarik yang sengaja diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk ikut membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya, karena dengan memperhatikan kompensasi, karyawan akan merasa dihargai. Lebih lanjut Martoyo (2000:101) menyatakan dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas yang tinggi, ongkos karyawan per unit/ produksi bahkan akan semakin rendah. Makin tinggi suatu perusahaan memberi kompensasi, makin menunjukkan suksesnya perusahaan tersebut, sehingga mendapatkan keuntungan yang besar.

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi/ perusahaan. Kompensasi bisa berupa finansial maupun non finansial dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Efek yang diharapkan dari pemberian kompensasi adalah kinerja. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah pentingnya kompensasi bagi karyawan. Bagi perusahaan kompensasi berarti pengeluaran, tentunya perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan dapat ditukar dengan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan bersangkutan. Kompensasi Finansial Langsung merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja berupa pemberian yang wujudnya adalah uang. Pekerja akan merasa puas dan bersemangat dalam bekerja dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya kompensasi finansial langsung yang sesuai membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan lembaga sehingga hal ini menumbuhkan semangat kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian mendukung penelitian Jufrizen (2018), Alansari et al., (2021) yang menunjukkan Terdapat korelasi positif antara kompensasi karyawan dan kinerja. Strategi kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

### 3.2.3 Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan pada hasil penelitian dan kondisi empiris diketahui bahwa Sistem Penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Kawan. Hal ini bermakna bahwa jika semakin baik pemberian piagam penghargaan setiap bulan kepada Kantor Cabang terbaik maupun Karyawan, semakin baik pemberian fasilitas kerja, semakin baik pengembangan karir bagi karyawan serta semakin baik Pemberian Asuransi Kesehatan pada karyawan, maka kinerja karyawan semakin tinggi. Temuan penelitian sejalan dengan pendapat Mahmudi (2005) bahwa Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem penghargaan, insentif dan gaji yang memiliki hubungan yang jelas dengan knowledge, skill dan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi. Lebih lanjut Handoko (2011) menyatakan penghargaan merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Sistem penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode reward system. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan sistem penghargaan yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, pegawai akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh sistem penghargaan tersebut. Pada dasarnya, sistem penghargaan dibutuhkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya. sistem penghargaan dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal. Sistem penghargaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan

dengan baik dan penuh tanggung jawab, sehingga pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Pengaruh sistem penghargaan yang baik dan dengan sikap serta dukungan dari pimpinan tentu akan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Namun, bila sistem penghargaan yang diberikan kurang mendukung, maka karyawan akan kurang semangat melakukan pekerjaannya. Dengan demikian bahwa hubungan sistem penghargaan dan Kinerja Karyawan adalah hubungan yang positif. Hasil penelitian mendukung penelitian Darko & Chan (2016) dan Duru et al., (2023) yang menunjukkan sistem penghargaan yang digunakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semua variabel sistem penghargaan yaitu meliputi gaji, bonus, penghargaan dan tunjangan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Key Performance Indicator mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Kawan. Hal ini berarti semakin baik penerapan KPI berdasarkan perspektif keuangan, perspektif pelanggan, dan perspektif proses bisnis internal maka akan semakin meingkat Kinerja Karyawan BPR Kawan. Kompensasi berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan BPR Kawan. Hal ini berarti semakin sesuai Pemberian Gaji dengan masa kerja, jabatan dan beban kerja, semakin baik Pemberian Insentif berdasarkan ketentuan yang ditetapkan serta semakin sesuai pemberian THR dengan jabatan dan masa kerja karyawan akan semakin meningkat Kinerja Karyawan BPR Kawan. Sistem Penghargaan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan BPR Kawan. Hal ini berarti semakin baik sistem penghargaan yang meliputi pemberian piagam penghargaan setiap bulan kepada Kantor Cabang terbaik maupun Karyawan, pemberian fasilitas kerja dan pengembangan karir bagi karyawan maupun Pemberian Asuransi Kesehatan pada karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Meskipun penelitian ini telah menghasilkan temuan yang berkaitan dengan KPI, kompensasi, sistem penghargaan dan kinerja karyawan, tetapi terdapat beberapa hal yang menjadi kendala sehingga tingkat penemuan masih belum sempurna sehingga ada sebuah keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu: Metode pengumpulan data dengan menggunakan instrumen kuesioner yang membuat responden dapat memilih jawaban apa saja, sehingga kemungkinan data masih banyak yang bersifat subjektif. Bagi peneliti selanjutnya di harapkan dapat melanjutkan penelitian tentang Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan tidak hanya berpedoman kepada KPI, Kompensasi dan Sistem Penghargaan saja tetapi faktor berbeda antara lain tentang faktor organisasi seperti budaya organisasi, iklim organisasi, faktor kepemimpinan, faktor motivasi maupun semangat kerja, sehingga dapat di ketahui sejauh mana peranan masing-masing teori tersebut yang merupakan alternatif yang lebih baik dalam menentukan Kinerja karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini pada metode pengumpulan data dengan menggunakan instrumen kuesioner yang membuat responden dapat memilih jawaban apa saja, sehingga kemungkinan data masih banyak yang bersifat subjektif.

#### REFERENCES

- Alansari, R. M., & Javed, U. (2021). The Impact Of Rewards And Compensation On Employees' Performance-Palarch's. In *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology* (Vol. 18, Issue 14).
- Aldoghan, M., Aburumman, O., Omar, K., & Abdulwahid, N. A. (2022). The Impact Of Key Indicators On The Overall Performance Of Saudi Arabian Telecommunication Companies. *Problems And Perspectives In Management*, 20(3), 192–203.
- Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). The Impact Of Incentive And Reward Systems On Employee Performance In The Saudi Primary, Secondary, And Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence Of Employee Job Satisfaction. *Sustainability* (Switzerland), 15(4). <https://doi.org/10.3390/Su15043415>
- Dale, E. (2009). *Planning And Developing The Company Organization Structure*. New York : Ama.
- Dama, M. Z., Rahmawati, S., & Sayekti, A. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja (Kpi) Dan Kesesuaian Kpi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional Ptpn Viii. *Paulus Journal Of Management Research*, 1(2), 2797–5916. <https://doi.org/10.20956/Pjmr>
- Darko, A., & Chan, A. P. C. (2016). Critical Analysis Of Green Building Research Trend In Construction Journals. In *Habitat International* (Vol. 57, Pp. 53–63). Pergamon-Elsevier Science Ltd. <https://doi.org/10.1016/J.Habitatint.2016.07.001>
- Duru, I. U., Eze, M. A., Yusuf, A., Udo, A. A., & Saleh, A. S. (2023). Effect Of Reward Systems On Workers' Performance At The University Of Abuja. *Asian Journal Of Social Sciences And Management Studies*, 10(1), 9–18. <https://doi.org/10.20448/Ajssms.V10i1.4391>
- Falck, M., & Karlsson, F. (2011). Key Performance Indicators. *The Key To Success?*
- Frimayasa, A., Desty Febrian, W., & Dian Nusantara, U. (2021). Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance. *International Journal Of Social And Management Studies (Ijssmas)*, 2(3). <http://www.ijssmas.org>
- Handoko, T., & Hani. (2011). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Remaja Rosdakarya. Bandung .
- Info, A. (2023). How Reward Management Practices Affect Workers' Performance At The University Of Abuja 1. *International Journal Of Management And Allied Research*, 1, 14. <https://zapjournals.com/journals/index.php/ijmar>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Lubis, M. S. (2018). *Metodologi Penelitian*. Deepublish.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta, Upp Amp Ykpn.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta: Bpfe.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.



- Sanosra, A., Maimun, A., Satoto, E. B., & Qomariah, N. (2022). Role Of Key Performance Indicators And Compensation In Improving Employee Integrity And Performance. *International Journal Of Economics And Management Studies*, 9(2), 35–43. <https://doi.org/10.14445/23939125/Ijems-V9i2p105>
- Subekti, E. H., & Diana, A. (2021). Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dan Metode Simple Additive Weight (Saw) Pada Sdit Amal Mulia.
- Subheki, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Jakarta: Pustakaraya.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.