

Aulia Irfa. H

(1) MENELISIK COMPENSATION, DIGITAL LITERACY ABILITY, PROMOTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRI UN...

-  Manajemen
-  Fak. Ekonomi dan Bisnis
-  LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3141125981

Submission Date

Jan 30, 2025, 10:42 AM GMT+7

Download Date

Jan 30, 2025, 10:51 AM GMT+7

File Name

RISET_AULIA_IRFA.H_211120233_-_Aulia_Irfa.h.docx

File Size

76.3 KB

15 Pages**5,048 Words****33,970 Characters**

11% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 11%  Internet sources
- 5%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

11% Internet sources
5% Publications
0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	eprints.undip.ac.id	2%
2	Internet	jurnal.umsu.ac.id	2%
3	Internet	stiealwashliyahsibolga.ac.id	1%
4	Internet	ejurnal.politeknikpratama.ac.id	<1%
5	Internet	digilib.unhas.ac.id	<1%
6	Internet	repository.usd.ac.id	<1%
7	Internet	jurnal.ubd.ac.id	<1%
8	Internet	journal.institercom-edu.org	<1%
9	Internet	oendixsas.blogspot.com	<1%
10	Internet	journal.univetbantara.ac.id	<1%
11	Internet	ojs.unud.ac.id	<1%

12	Internet	parkgyeoulimagination.wordpress.com	<1%
13	Internet	fr.scribd.com	<1%
14	Internet	ejournal.upbatam.ac.id	<1%
15	Internet	konsultasiskripsi.com	<1%
16	Internet	mysulistio.blogspot.com	<1%
17	Internet	repository.upi.edu	<1%

MENELISIK *COMPENSATION, DIGITAL LITERACY ABILITY, PROMOTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRI UNIT SULI

Aulia Irfa.H¹, Edi Maszudi², dan Indah Pratiwi³

Aulia Irfa.H¹, Adalah Mahasiswi, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo, NIM: 211120233, dan E-mail: auliairfh@gmail.com

Edi Maszudi², Adalah Dosen Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo, dan E-mail: edimaszudi@umpalopo.ac.id

Indah Pratiwi³, Adalah Dosen Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo, dan E-mail: indahpratiwi@umpalopo.ac.id

ABSTRACK

This research aims to examine compensation, digital literacy ability, and promotion on employee performance at Bank BRI Suli Unit, Luwu Regency, South Sulawesi. The research approach used is qualitative with secondary, primary and tertiary data types. Data collection techniques include interviews, direct observation, and filling out written questionnaires. The entire population consisting of 8 informants was used as the sample. The data was analyzed in depth to identify relationships between research variables. The research results show that the application of compensation, digital literacy skills, and promotions have a significant influence on increasing employee productivity, effectiveness, and performance. These three factors support each other in creating optimal performance, which ultimately meets customer expectations. This research recommends that the management of Bank BRI Suli Unit continue to develop and support the implementation of these three aspects. For further research, it is recommended to expand the variables and study area to obtain more comprehensive results.

Keywords: compensation, digital literasi ability, promotion, and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menelisik *compensation, digital literasi ability, dan promotion* terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Suli, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis data sekunder, primer, dan tersier. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara, pengamatan langsung, dan pengisian kuesioner. Seluruh populasi yang terdiri dari 8 informan dijadikan sebagai sampel. Data dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kompensasi, kemampuan literasi digital, dan promosi memiliki pengaruh yang penting dan bermakna pada peningkatan produktivitas, efektivitas, dan kinerja karyawan. Ketiga faktor ini saling mendukung dalam menciptakan kinerja yang optimal, yang pada akhirnya memenuhi harapan pelanggan. Penelitian ini merekomendasikan manajemen Bank BRI Unit Suli untuk terus mengembangkan dan mendukung implementasi ketiga aspek tersebut. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel dan wilayah kajian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Kompensasi, Kemampuan Literasi Digital, Promosi dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era digital seperti sekarang ini pada perusahaan yang bisnis oriented, gejala atau fenomena hubungan antara kompensasi kemampuan digital dan promosi belum banyak diteliti. Kompensasi mengacu pada semua manfaat, baik dalam uang tunai atau dalam bentuk jenis yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk kompensasi atas layanan yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Anton Hindardjo 2019) Kompensasi merupakan imbalan atas jasa atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada para pekerja karena para pekerja tersebut menyumbangkan tenaga dan gagasannya bagi kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang tepat akan menentukan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang akan berhubungan langsung dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana organisasi bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Apa yang terjadi ketika gaji tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan adalah sebuah perkembangan dari penolakan halus menjadi penolakan keras melalui demonstrasi.

Menurut (Alni Andriani 2022), Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas penyelesaian tugas dan kontribusinya. Kompensasi menjadi alasan bagi karyawan untuk tetap bekerja, karena kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup primer dan sekunder, sehingga perusahaan harus mementingkan pentingnya kompensasi kepada karyawan. Kompensasi adalah pendapatan berupa uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Kompensasi diterima sebagai akibat dari jasa yang dilakukan. Pandangan lain mengatakan kompensasi adalah imbalan atas pengorbanan tenaga, waktu, pikiran, dan sebagainya. Kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung berupa upah dan insentif (komisi dan bonus). Dan kompensasi finansial tidak langsung berupa berbagai fasilitas dan tunjangan, seperti BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, dan tunjangan hari raya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pemberian Kompensasi, pasal tersebut mengatur bahwa pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja atau buruh berdasarkan hubungan kerja berdasarkan PKWT.

Menurut (Iwan Hermawan, Muhammad Idris 2022) Perusahaan memberikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang signifikan bagi karyawan; seberapa besar kompensasi yang diberikan perusahaan akan memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Yuliana Dahman dkk 2023), Literasi digital mengacu pada pengetahuan dan kemampuan menggunakan media digital, alat komunikasi atau Internet untuk mencari, mengevaluasi, menggunakan, membuat dan memanfaatkan informasi dengan cara yang sehat, terinformasi, cerdas, cermat dan akurat untuk memfasilitasi komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari. Keterampilan membaca dan menulis. Dalam proses perkembangannya, literasi digital diartikan sebagai praktik penggunaan media digital untuk berkomunikasi, bersosialisasi, berpikir, dan berhubungan, dan literasi digital mencakup konstruksi literasi informasi dan literasi teknologi informasi, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas manusia yang berdaya saing sumber daya.

8 Menurut (Risma Indriyani dkk 2023) Teknologi digital merupakan sebuah peralihan sistem kinerja karyawan yang tidak lagi banyak menggunakan tenaga manusia. Sistem pengoperasian kinerja lebih cenderung menggunakan sistem pengoperasian otomatis yang sangat canggih yang dilakukan melalui komputer. Teknologi digital diharapkan dapat membantu bisnis menjalankan sistem operasional karena dapat mengolah, memproduksi, dan mengirimkan data di mana saja dan kapan saja tanpa mengenal waktu. Jika karyawan ingin meningkatkan nilai perusahaan, mereka harus memiliki keterampilan digital informasi seperti menemukan, mengevaluasi, dan mengelola informasi digital.

4 Menurut (Ervina Agustin Rantauwati, Zulkifli 2022), Untuk mencapai tujuan organisasi, digital *leadership* adalah pendekatan kepemimpinan strategis yang memanfaatkan aset digital perusahaan. Perusahaan mengalami transformasi sebagai hasil dari kepemimpinan ini. Digital *leadership* tidak sekedar menggunakan email, website, dan media sosial dalam pekerjaan sehari-hari, lebih penting lagi mereka memanfaatkan data sebagai aset penting. 4 Dengan kata lain, kepemimpinan digital didasarkan pada informasi. Kepemimpinan di era digital adalah kemampuan penting yang harus dimiliki oleh orang-orang untuk menciptakan solusi untuk berbagai masalah yang muncul di era modern. Kepemimpinan di era digital harus memiliki lebih dari sekedar pemahaman tentang konsep kepemimpinan, mereka juga harus memiliki soft skill, atau keterampilan nonteknis, serta hard skill, jika mereka ingin lebih baik dalam bekerja karena berhubungan dengan kemampuan untuk beradaptasi, berinteraksi, dan mengatur diri sendiri.

Menurut (Rofiq Noorman Haryadi dkk 2022), Salah satu jenis pengembangan karir adalah promosi jabatan. Promosi jabatan adalah sesuatu yang diinginkan oleh para pegawai karena hal itu berarti mereka akan dihargai oleh organisasi atau perusahaan atas kinerja mereka. Menurut definisi tambahan tentang promosi jabatan, "Promosi berarti berpindah dari satu posisi ke posisi yang lebih tinggi status dan tanggung jawabnya". Meskipun hal ini tidak selalu terjadi, perpindahan yang lebih tinggi biasanya disertai dengan kenaikan gaji atau kompensasi lainnya.

Menurut (Jon Henri Purba 2020), Promosi merupakan tugas penting bagi setiap karyawan dan selalu diharapkan oleh karyawan. Karena promosi adalah tentang mempercayai dan mengakui kemampuan dan keterampilan seorang pegawai yang diharapkan dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi. Kenaikan jabatan merupakan suatu perkembangan positif bagi setiap pekerja atau pegawai karena hasil kerjanya akan dievaluasi oleh pihak yang berwenang. Apabila diberikan kesempatan promosi bagi setiap karyawan berdasarkan prinsip keadilan dan tujuan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih aktif, termotivasi, belajar, dan bekerja lebih keras untuk mencapai kepentingan terbaik perusahaan. Promosi jabatan adalah proses perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari wewenang dan tanggung jawab yang sebelumnya diberikan kepada karyawan. Promosi adalah proses memindahkan karyawan ke posisi lain dengan tanggung jawab yang lebih besar. Promosi ini tidak terbatas pada posisi manajer saja, namun dapat mencakup tugas yang lebih menuntut atau kebebasan untuk bekerja namun dengan pengawasan yang lebih sedikit. Promosi biasanya sebanding dengan kenaikan gaji per karyawan. Oleh karena itu, akibat dari definisi di atas adalah promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, dengan kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar, status dan pendapatan yang lebih tinggi.

2 Menurut (Indra Syahputra 2019), Promosi merupakan suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu perusahaan agar menjadi lebih baik dan lebih maju dari posisinya saat ini. Promosi jabatan memegang peranan penting bagi setiap pegawai dan merupakan dambaan yang selalu ditunggu-tunggu, karena dengan adanya promosi menandakan adanya kepercayaan dan pengakuan dari perusahaan atas kemampuan dan ketrampilan pegawai yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Promosi Jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi dan biasanya disertai dengan kenaikan gaji atau upah lainnya. Adanya promosi jabatan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih bersemangat, lebih disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Promosi merupakan pengalihan besaran wewenang dan tanggung jawab pegawai yang menduduki jabatan tinggi dalam organisasi perusahaan untuk meningkatkan kewajiban, hak, status dan pendapatannya. Promosi adalah seorang pegawai yang berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi, yang berarti promosi tersebut berpindah ke jabatan lain yang tanggung jawabnya lebih tinggi.

1 Menurut (Edi Maszudi, Indra K 2021), Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikatakan dengan *performance* sebagai kata benda di mana entrinya adalah hasil dari suatu pekerjaan, pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Evaluasi kinerja (*performance evaluation*), yang dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*), pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*.

17 Menurut (Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln 2009) Penelitian kualitatif merupakan bidang penyelidikan yang berdiri sendiri. Penelitian kualitatif bergerak dalam bidang historis kompleks yang melalui lima kurun sejarah. Lima kurun sejarah ini berjalan secara simultan pada masa kini. Kami menyebutnya sebagai kurun tradisional (1900-1950), kurun modernis atau keemasan (1950-1970), genre yang kabur (1970-1986), krisis representasi (1986-1990), dan kurun post-modern atau masa kini. Kurun masa kini ditentukan, menurut Laurel Richardson (1991), oleh pemahaman baru yang pada intinya “meragukan wacana apa pun yang menempati kedudukan istimewa, metode atau teori apa pun yang menempati klaim universal dan umum sebagai ilmu pengetahuan otoritatif”

6 Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Tema penelitian adalah “menelisis *compensation*, *digital literacy ability*, *promotion* terhadap kinerja karyawan BRI UNIT Suli”. Lokasi penelitian di BRI UNIT Suli, Sulawesi Selatan. Dengan jumlah 6 partisipan. Penelitian dilakukan pada bulan Desember s/d Januari 2025.

Tujuan

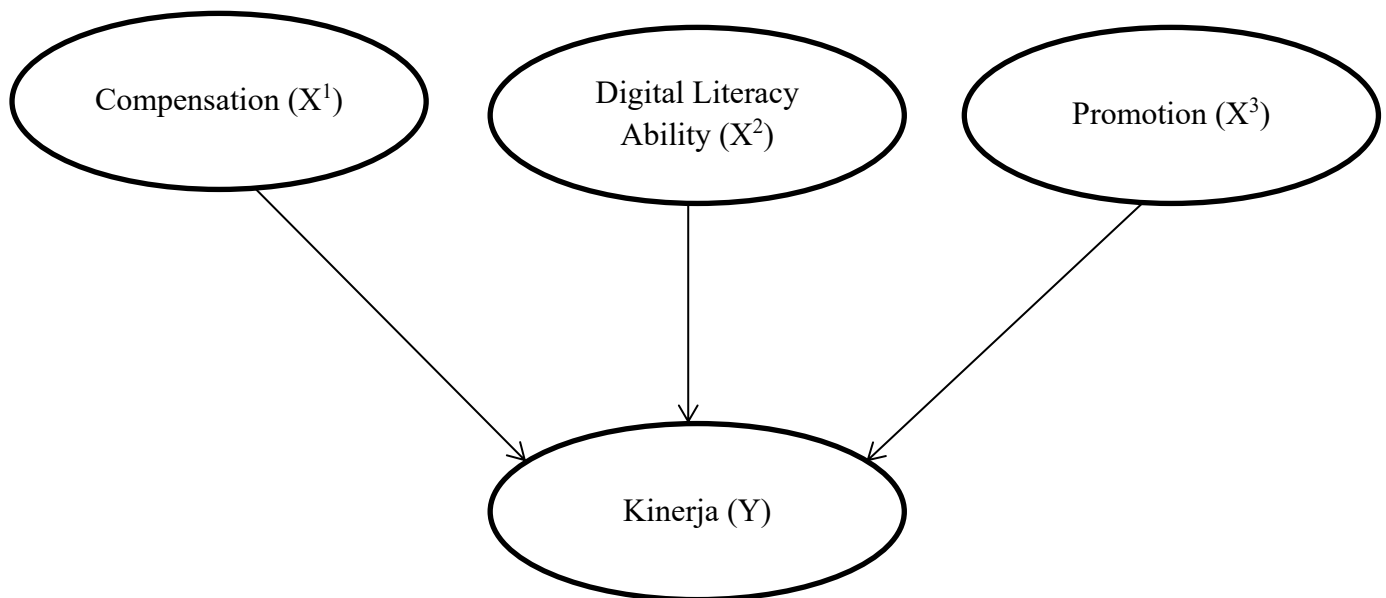
1. Untuk menelisis implementasi kompensasi terhadap kinerja pegawai BRI UNIT Suli Sulawesi Selatan.
2. Untuk menelisis implementasi digital ability terhadap kinerja pegawai BRI UNIT Suli Sulawesi Selatan.

3. Untuk menelisik implementasi promosi terhadap kinerja pegawai BRI UNIT Suli Sulawesi Selatan.
4. Untuk menelisik implementasi kompensasi, digital ability, promosi terhadap kinerja pegawai BRI UNIT Suli Sulawesi Selatan.

Permasalahan

1. Bagaimana implementasi kompensasi terhadap kinerja pegawai BRI UNIT Suli Sulawesi Selatan?
2. Bagaimana implementasi digital literasi ability terhadap kinerja pegawai BRI UNIT Suli Sulawesi Selatan?
3. Bagaimana implementasi promosi terhadap kinerja pegawai BRI UNIT Suli Sulawesi Selatan?
4. Apakah implementasi kompensasi, digital literasi ability, promosi terhadap pegawai BRI UNIT Suli Sulawesi Selatan?

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian/Konseptual Penelitian



Keterangan:

→ : Implementasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan mengkaji hubungan antar variable. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam serta memberikan bukti yang empiris dan mendeskripsikan atau memberikan gambaran yang jelas tentang *compensation*, *digital literacy ability*, *promotion* terhadap kinerja karyawan BRI Unit Suli.

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2024 s/d bulan Februari 2025 Dengan lokasi penelitian di BANK BRI Unit Suli, Kab.Luwu, Sulawesi Selatan.

Populasi penelitian ini adalah karyawan BRI unit Suli, Kab.Luwu yang berjumlah 13 orang. Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 8 orang. Dengan sumber data yang di gunakan meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dokumentasi, serta melalui penggunaan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskripsi kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menyederhanakan sehingga analisis dalam penelitian adalah: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Table 1. Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Item	Indikator	Sumber
Kompensasi (<i>Compensation-X¹</i>)	1. Upah dan Gaji (<i>Wages and Salaries</i>) 2. Insentif (<i>Insentive</i>) 3. Tunjangan (<i>Allowance</i>) 4. Fasilitas (<i>Facility</i>) 5. Penghargaan (<i>Award</i>)	C1 C2 C3 C4 C5	(Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao 2021) (Dionisius Advent Subangun 2020)
Kemampuan literasi Digital (<i>Digital literasi Ability-X²</i>)	1. Kompetensi melakukan pencarian di internet (<i>Internet Searching</i>) 2. Pandu Arah Hypertex (<i>Guide the Direction of Hypertext</i>) 3. Kompetensi Mengevaluasi Konten Informasi (<i>Content Evaluation</i>) 4. Kompetensi Menyusun Pengetahuan (<i>Knowledge Assembly</i>)	DIA1 DIA2 DIA3 DIA4	(Ma'sum Ashari n.d.)
Promosi (<i>Promotion-X³</i>)	1. Periklanan (<i>Advertising</i>) 2. Promosi Penjualan (<i>Sales Promotion</i>) 3. Penjualan Perseorangan (<i>Personal Sales</i>) 4. Hubungan Masyarakat (<i>Public Relations</i>) 5. Penjualan Langsung (<i>Direct Salaes</i>)	P1 P2 P3 P4 P5	(Angela Mari Ci n.d.)
Kinerja (<i>Performance-Y</i>)	1. Kualitas Kerja (<i>Work Quality</i>) 2. Kuantitas (<i>Quantity</i>) 3. Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>) 4. Kerjasama (<i>Cooperation</i>) 5. Inisiatif (<i>Initiative</i>)	P1 P2 P3 P4 P5	(Anissa Nur Safitri 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Profil Responden

Table 1.2 Profil Informan

No	Deskripsi	Profil Informan	Keterangan
1.	Usia	a) 20-30 = 3 b) 31-40 = 5	Total Informan 8
2.	Jenis Kelamin	a) Laki-Laki = 3 b) Perempuan = 5	
3.	Jabatan	a) Pimpinan = 1 b) Mantri = 7	
4.	Pendidikan	a) S-1 = 8	
5.	Status	a) Menikah = 6 b) Belum Menikah = 2	

Sumber: Data Internal Perusahaan Bank BRI Unit Suli

Bank BRI Unit Suli memiliki total delapan karyawan dengan komposisi yang beragam dari segi usia, jenis kelamin, jabatan, pendidikan, dan status pernikahan. Dari segi usia mayoritas karyawan berada pada rentang usia dari 20-30 tahun sebanyak tiga orang, di ikuti oleh kelompok usia 31-40 tahun sebanyak lima orang. Ditinjau dari jenis kelamin, terdapat dominasi karyawan perempuan dengan jumlah lima orang, sementara karyawan laki-laki berjumlah tiga orang. Struktur jabatan di BRI Unit Suli terdiri dari satu orang pimpinan, tujuh orang mantri yang merupakan jumlah terbanyak. Dari segi pendidikan, mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan S-1 dengan jumlah delapan orang. Sedangkan untuk status pernikahan enam karyawan telah menikah dan dua orang belum menikah.

Data ini menunjukkan bahwa BRI Unit Suli memiliki komposisi karyawan yang didominasi oleh perempuan, mayoritas berusia muda (dibawah 40 tahun) dengan tingkat pendidikan yang tinggi (mayoritas S1) dan sebagian besar telah berkeluarga.

Setelah melakukan pengambilan data dengan metode wawancara, peneliti mendapatkan tiga benang merah:

1. Kompensasi (Compensation)

Berdasarkan *interview* dengan pimpinan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai upah dan gaji “*mengatakan bahwa gaji didasarkan pada masa kerja, golongan, dan jabatannya. Jadi atasan bank tidak bisa menentukan sendiri gaji karyawan karna untuk hal itu sudah ditentukan oleh direktur*”. (Andri)

Berdasarkan *interview* dengan karyawan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai upah dan gaji yaitu, dari semua karyawan tujuh diantaranya yaitu Nirwang, Eva Natal, Astrid Rekmana, U. Ismi, Muh. Nur. Malik, Dedi Deby Sanjaya, Ririn “*mengatakan, bahwa perusahaan selalu memberikan ruang bagi pegawai yang ingin mengembangkan karirnya, dan perusahaan juga memberikan gaji dan upah secara tepat waktu, serta apresiasi dalam bentuk bonus untuk karyawan berprestasi, dan karyawan yang mencapai KPI (key performance indicator), serta tunjangan-tunjangan lainnya seperti kesehatan*”.

Berdasarkan *interview* dengan pimpinan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai insentif “*mengatakan, bahwa untuk merevisi atau meningkatkan skema insentif bagi karyawan yang telah berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian target perusahaan dengan memberikan arahan-arahan yang bisa dicapai*”. (Andri)

Berdasarkan *interview* dengan karyawan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai insentif yaitu, dari semua karyawan tujuh diantaranya yaitu Nirwang, Eva Natal, Astrid Rekmana, U. Ismi, Muh. Nur. Malik, Dedi Deby Sanjaya, Ririn “*mengatakan, bahwa perbedaan insentif antar pegawai tentu berbeda karna pembagian insentif tergantung pada level jabatan dan upah pokok, juga sesuai dengan penerapan target masing-masing yang sudah di atur dalam peraturan pembagian insentif dengan resiko masing-masing disetiap jabatan. Pembagian insentif diberikan sesuai dengan grade (nilai)*”.

Berdasarkan *interview* dengan pimpinan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai tunjangan “*mengatakan, bahwa pengaruh dewan komisaris atau pemegang saham terhadap keputusan tunjangan pimpinan/pegawai bank sangat berpengaruh* . (Andri)

Berdasarkan *interview* dengan karyawan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai tunjangan yaitu, dari empat informan yaitu Ririn, Nirwang,U. Ismi, Muh. Nur. Malik “*mengatakan bahwa perusahaan membedakan tunjangan pegawai tetap dan kontrak seperti gaji bulanan dan tahunan*”. Adapun 3 informan yaitu Astrid, Dedi Deby Sanjaya, Eva Natal “*mengatakan, bahwa pebedaan terletak pada faktor pengalih upah pokok dan tunjangan jabatan*”.

Berdasarkan *interview* dengan pimpinan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai fasilitas “*mengatakan bahwa fasilitas kantor dinas dalam mendukung tugas sangat penting untuk mendukung operasional, karna dengan adanya fasilitas yang diberikan, kita bisa melaksanakan tugas dengan nyaman. untuk fasilitas sendiri terdapat kendaraan, handphone, dll*”. (Andri)

Berdasarkan *interview* dengan karyawan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai fasilitas yaitu, dari semua karyawan yaitu Nirwang, Eva Natal, Astrid Rekmana, U. Ismi, Muh. Nur. Malik, Dedi Deby Sanjaya, Ririn “*mengatakan bahwa fasilitas yang tersedia untuk mendukung kenyamanan pegawai meliputi kendaraan dinas, ruangan yang nyaman, hp (alat komunikasi). Dan perusahaan juga memberikan jaminan kesehatan bagi pegawainya seperti (asuransi, bpjs kesehatan, bpjs kesejahteraan), dan BRI life*”.

Berdasarkan *interview* dengan pimpinan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai penghargaan “*mengatakan bahwa dengan adanya penghargaan dari pihak luar, seperti pemerintah atau lembaga internasional dalam meningkatkan citra dan reputasi bank di pasar global sangat penting terutama untuk bank yang terpercaya*”. (Andri)

Berdasarkan *interview* dengan karyawan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai penghargaan yaitu, dari semua karyawan yaitu Nirwang, Eva Natal, Astrid Rekmana, U. Ismi, Muh. Nur. Malik, Dedi Deby Sanjaya, Ririn “*mengatakan bahwa pembagian penghargaan untuk pegawai sangat baik, apabila kinerja per-individu bagus dan konsisten maka akan diberikan jenjang untuk mengikuti job opening ketingkat selanjutnya. Untuk penghargaan sendiri pada tiap tahun selalu ada maupun dengan pengembangan karir, dan terbuka untuk seluruh pegawai dalam promosi jabatan*”.

2. Kemampuan Literasi Digital (Digital Literacy Ability)

Berdasarkan *interview* dengan pimpinan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai kompetensi melakukan pencarian di internet *“mengatakan bahwa cara mengatasi informasi pemalsuan yang sering muncul di e-mail atau di sosmed tentang penggunaan BRI Mobile dengan cara edukasi dari BRI terkait dengan pemalsuan secara rutin”*. (Andri)

Berdasarkan *interview* dengan karyawan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai kompetensi melakukan pencarian di internet yaitu, Dari 5 pegawai yaitu Ririn, Nirwang, Eva Natal, Muh. Nur. Malik, U Ismi *“mengatakan bahwa tidak ada masalah untuk mencari informasi di internet karena perusahaan sudah memberikan fasilitas yang cukup lengkap. 2 pegawai yaitu Astrid dan Dedi Deby Sanjaya “mengatakan ketika mendapatkan tantangan, mereka harus bertanya ke teman-teman sekitar. Tiap pegawai harus mengetahui tentang teknologi karna di era sekarang perbankan mengusung pada digital official”*.

Berdasarkan *interview* dengan pimpinan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai pandu arah *hypertext* *“mengatakan bahwa pentingnya penerapan pandu arah hypertext dalam meningkatkan aksesibilitas informasi sangat penting untuk menjaga kerahasiaan yang ada di bank”*. (Andri)

Berdasarkan *interview* dengan karyawan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai pandu arah *hypertext* yaitu, dari semua pegawai yaitu Nirwang, Eva Natal, Astrid Rekmana, U. Ismi, Muh. Nur. Malik, Dedi Deby Sanjaya, Ririn *“mengatakan bahwa pandu arah hypertext sangat berpengaruh dan dibutuhkan dalam efisiensi pencarian data nasabah, didunia perbankan mempunyai istilah OJK (Otoritas Jasa keuangan) yang dimana pegawai hanya berseumber dari OJK”*.

Berdasarkan *interview* dengan pimpinan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai kompetensi mengevaluasi konten informasi *“mengatakan bahwa dengan adanya pengevaluasi kualitas dan keandalan konten informasi dapat membuat berkurangnya masyarakat yang yang mempercayai penipuan, karna dengan adanya pengevaluasi tersebut masyarakat jadi bisa mengetahui bahwa banyaknya prnipuan-penipuan yang beredar”*. (Andri)

Berdasarkan *interview* dengan karyawan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai kompetensi mengevaluasi konten informasi yaitu, dari semua pegawai yaitu Nirwang, Eva Natal, Astrid Rekmana, U. Ismi, Muh. Nur. Malik, Dedi Deby Sanjaya, Ririn *“mengatakan bahwa langkah yang dapat diambil dalam memastikan konten infrmasi yang digunakan akurat dan relevan yaitu dengan cara mencari tau lebih jelas dengan bertanya kepada orang lain atau sumber yang terpercaya, dan mengidenifikasikan apakah informasi yang disampaikan itu benar”*.

Berdasarkan *interview* dengan pimpinan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai kompetensi menyusun pengetahuan *“mengatakan bahwa peran kompetensi menyusun pengetahuan dalam meningkatkan efesiensi operasional dan pengambilan keputusan yaitu dengan informasi-informasi yang diberikan kepada bawahan, terkait dengan efesiensi pengambilan keputusan terkait dengan keandilan yang tepat”*. (Andri)

Berdasarkan *interview* dengan karyawan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai kompetensi menyusun pengetahuan yaitu, dari semua pegawai yaitu Nirwang, Eva Natal, Astrid Rekmana, U. Ismi, Muh. Nur. Malik, Dedi Deby Sanjaya, Ririn *“mengatakan bahwa dengan cara wawancara langsung ke nasabah, bertanya mengenai keluhan yang di alami nasabah, dan memberikan penjelasan mengenai masalah tersebut serta mencarikan*

solusi atau jalan keluar. Pegawai juga mengatakan bahwa kegiatan untuk memberikan ruang kepada nasabah dilaksanakan disetiap bulannya agar memperbaiki pengetahuan”.

3. Promosi (Promotion)

Berdasarkan *interview* dengan pimpinan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai periklanan *“mengatakan bahwa dampak sosial media terhadap strategi periklanan bank sangat berpengaruh, karna dengan adanya periklanan di social media masyarakat dapat mengetahui dengan sangat cepat informasi-informasi yang sebarakan”.* (Andri)

Berdasarkan *interview* dengan karyawan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai kompetensi menyusun pengetahuan yaitu, dari 5 pegawai yaitu Nirwang, Ririn, Dedi Deby Sanjaya, Muh. Nur. Malik, U Ismi *“mengatakan bahwa periklanan sangat bermanfaat dalam mengaali informasi yang ada”*, 2 pegawai lainnya yaitu Astrid Dan Eva Natal *“mengatakan bahwa karyawan melakukan periklanan atau mempromosikan produk baru dengan cara mengupload dimedia social, serta menawarkan langsung pada saat layanan maupun kunjungan”.*

Berdasarkan *interview* dengan pimpinan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai promosi penjualan *“mengatakan bahwa cara bank mengidentifikasi dan menjangkau nasabah baru melalui promosi dengan cara bersosialisasi, memasarkan, dan marketing dengan cara membagikan brosur, dan mempromosikan kedia sosial”.* (Andri)

Berdasarkan *interview* dengan karyawan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai promosi penjualan yaitu, dari 7 pegawai yaitu Nirwang, Eva Natal, Astrid Rekmana, U. Ismi, Muh. Nur. Malik, Dedi Deby Sanjaya, Ririn *“mengatakan bahwa tantangan dalam melakukan promosi penjualan yaitu banyaknya perusahaan-perusahaan yang menawarkan produk yang sejenis. Namun, yang di tawarkan hanya produknya saja, akan tetapi juga jasa serta pelayanan prima”.*

Berdasarkan *interview* dengan pimpinan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai penjualan perseorangan *“mengatakan bahwa dengan adanya teknologi dan alat digital dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan penjualan perseorangan, dengan membagikan atau mempromosikan produk yang dapat dilakukan dengan mudah”.* (Andri)

Berdasarkan *interview* dengan karyawan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai penjualan perseorangan yaitu, menurut 6 pegawai yaitu Nirwang, Ririn, U Ismi, Dedi Deby Sanjaya, Muh. Nur. Malik, Astrid *“mengatakan bahwa pegawai dapat mengidentifikasikan peluang penjualan perseorangan diantara nasabah dengan cara mencari informasi melalui tetangga nasabah ataupun informasi dari sumber terpercaya”*, menurut 1 pegawai lainnya yaitu Eva Natal *“mengatakan bahwa pegawai bank dapat mengidentifikasikan peluang penjualan perseorangan dengan cara berkunjung dan monitoring”.*

Berdasarkan *interview* dengan pimpinan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai hubungan masyarakat *“mengatakan bahwa cara bank melihat hubungan masyarakat dalam menghadapi krisis atau situasi yang dapat merusak reputasi bank yang dengan memberikan edukasi-edukasi terkait informasi negative yang dapat merusak reputasi bank”.* (Andri)

Berdasarkan *interview* dengan karyawan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai penjualan perseorangan yaitu, Dari semua pegawai yaitu Nirwang, Eva Natal, Astrid Rekmana, U. Ismi, Muh. Nur. Malik, Dedi Deby Sanjaya, Ririn *“mengatakan bahwa*

CSR sangat berpengaruh terhadap reputasi bank karna hal itu berkaitan dengan reputasi perusahaan, dan kepercayaan didapatkan dari nasabah, sehingga akan berdampak besar apabila ada hal-hal yang bersifat negative yang keluar dari perusahaan”.

Berdasarkan *interview* dengan pimpinan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai penjualan langsung “*mengatakan bahwa penjualan langsung bisa mengintegrasikan dengan semua saluran distribusi, seperti digital banking atau agen perbankan karna semua sudah tergabung*”. (Andri)

Berdasarkan *interview* dengan karyawan berikut ini hasil wawancara dengan peneliti mengenai penjualan perseorangan yaitu, Dari semua nasabah yaitu Nirwang, Eva Natal, Astrid Rekmana, U. Ismi, Muh. Nur. Malik, Dedi Deby Sanjaya, Ririn “*mengatakan bahwa agar pegawai dapat membangun hubungan jangka panjang dengan nasabah, mereka bisa melakukan hubungsn komunikasi yang baik, rajin melakukan kunjungan, monitoring dengan cara pembinaan rutin kepada nasabah , serta identifikasi kebutuhan nasabah*”.

PEMBAHASAN

1. Kompensasi (*compensation*)

Berdasarkan hasil peneliti tentang kompensasi di Bank BRI Unit Suli, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki pendekatan yang terstruktur dan adil dalam pengelolaan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, dan penghargaan. Kebijakan yang konsisten dan transparan dalam setiap aspek ini berkontribusi terhadap kepuasan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dewan komisaris dan pemegang saham berperan penting dalam pengambilan keputusan strategis yang berdampak pada kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan penelitian (Haris and Indar 2021), Kompensasi merupakan karakteristik dasar setiap orang dikaitkan dengan standar acuan untuk keunggulan atau kinerja yang efektif di tempat kerja atau dalam suatu situasi.

Adapun menurut penelitian (Ekhsan 2019), Kompensasi adalah semua kompensasi yang diterima seorang karyawan kompensasi atas pekerjaan mereka. Setiap perusahaan mempunyai sistem penggajian yang berbeda-beda, Sistem ini selaras dengan visi, misi dan tujuannya

2. Kemampuan Literasi Digital (*digital literasi ability*)

Berdasarkan hasil penelitian tentang kemampuan literasi digital, penelitian ini menunjukkan bahwa baik pimpinan maupun karyawan menyadari pentingnya kompetensi dalam pencarian informasi, penerapan teknologi, evaluasi konten, dan penyusunan pengetahuan. Upaya edukasi dan penggunaan sistem yang efisien sangat penting dalam menjaga kredibilitas dan integritas informasi di industri perbankan. Selain itu, kolaborasi antar pegawai dan interaksi langsung dengan nasabah berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian (Beno, Silen, and Yanti 2022), Literasi digital adalah kemampuan seseorang dalam memahami suatu domain, Menilai, mengatur, menganalisis dan mengevaluasi informasi yang diperoleh teknologi informasi saat ini sudah banyak sekali dengan bantuan alat yaitu teknologi digital. Penting untuk memahami kehidupan manusia dan dengan demikian memahami literasi digital. Akses digital Literasi memungkinkan seseorang

memahami cara mengoperasikan dan mewaspadaai Sebuah teknologi akan muncul dan dipahami.

Adapun menurut penelitian (Ginoga and Suhairi 2024), Literasi digital adalah kemampuan untuk mengolah data dari perangkat komputer dan internet serta melakukan evaluasi terhadap data tersebut. Literasi digital juga mempengaruhi proses berpikir saat mengolah data dari hasil pencarian.

3. Promosi (*promotion*)

Berdasarkan hasil penelitian tentang promosi di Bank BRI Unit Suli. Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi periklanan, promosi penjualan, penjualan perseorangan, hubungan masyarakat, dan penjualan langsung di bank saling terkait dan saling mendukung. Penerapan teknologi dan media sosial menjadi kunci dalam mencapai dan mempertahankan nasabah. Selain itu, pentingnya membangun hubungan yang baik dengan nasabah dan masyarakat menunjukkan bahwa manajemen reputasi dan pelayanan yang prima adalah faktor penting dalam kesuksesan bank di pasar yang kompetitif.

Berdasarkan penelitian (Studi, Syariah, and Rohmah 2022), Promosi adalah pemindahan atau kenaikan seseorang ke golongan, pangkat, atau jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar.

Adapun menurut penelitian (Tika 2022), promosi jabatan adalah bentuk penghargaan untuk pegawai atas kinerja yang memuaskan dalam kemajuan perusahaan, dan karyawan yang terpilih akan menerima penghargaan dalam bentuk bonus serta promosi jabatan.

KESIMPULAN

Tema penelitian ini adalah *menelisis compensation, digital literasi ability, promotion* terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Suli, Kab.Luwu, Provinsi.Sulawesi Selatan. Berdasarkan pengamatan dan analisis dari *interview* (wawancara) penelitian ini diungkapkan bahwa penerapan kompensasi, kemampuan literasi digital, dan promosi memiliki pengaruh yang penting dan bermakna pada kinerja karyawan di Bank BRI Unit Suli. Ketiga ini saling terkait dan berkontribusi secara bermakna dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan serta kinerja karyawan. Bagi manajemen Bank BRI Unit Suli untuk terus mengimplementasikan dan mendukung ketiga aspek ini demi mencapai kinerja yang optimal dan memenuhi harapan pelanggan. Karena keterbatasan waktu, sumber daya finansial dan sumber daya lainnya agar peneliti yang lain bisa menambah aspek dan wilayah area yang lebih luas.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar manajemen Bank BRI Unit Suli, Kab.Luwu, Provinsi.Sulawesi Selatan. Terus memperkuat penerapan kebijakan kompensasi yang adil dan transparan, serta melanjutkan pengembangan program pelatihan literasi digital bagi karyawan guna meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan teknologi yang terus berkembang. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa proses promosi jabatan dilakukan secara objektif dan berkelanjutan, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Manajemen juga disarankan untuk terus memantau dan mengevaluasi pengaruh ketiga faktor ini secara periodik agar dapat melakukan penyesuaian yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memperluas cakupan penelitian ke unit-unit BRI lainnya agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

7 Dan semoga hasil penelitian ini juga dapat berguna dan menambah wawasan penulis, sehingga kedepannya dapat di aplikasikan/disalurkan untuk mengatasi karyawan atau rekan yang memiliki masalah dalam pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Alni Andriani. 2022. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *SENAKOTA-Seminar Nasional Ekonomi Dan Akuntansi* 1:10–15.
- Angela Mari Ci, Raymond. n.d. "PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN RUMAH DI GOLDEN CITY RESIDENCE KOTA BATAM."
- Anissa Nur Safitri. 2022. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang)." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11:14–25.
- Anton Hindardjo, Ririn Adi Utami. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Malia: Jurnal Ekonomi Islam* 11.
- Beno, J., A. .. Silen, and M. Yanti. 2022. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title." *Braz Dent J.* 33(1):1–12.
- Dionisius Advent Subangun. 2020. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUTHRIE JAYA INDAH ISLAND RESORT."
- Edi Maszudi, Indra K, Muammar K. 2021. "Riset Sumber Daya Manusia Di Era Digital Dan Society 5.0." P. 294 in. Serang Banten: CV.AA.RIZKY.
- Ekhsan, Muhammad. 2019. "Terhadap Kinerja Frontliner Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Bekasi." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 5(2):251.
- Ervina Agustin Rantauwati, Zulkifli, Lies Putrian. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi." *Jurnal Jurima* 2.
- Ginoga, Verry, and Suhairi Suhairi. 2024. "Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lamappapoleonro." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)* 7(1):171–78. doi: 10.57093/metansi.v7i1.308.
- Haris, Nur Rahmi, and Sofyan Hamid Indar. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Management and Accounting Research Statistics* 1(1):1–12. doi: 10.59583/mars.v1i1.1.
- Indra Syahputra, Jufrizen. 2019. "Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Manenggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.
- Iwan Hermawan, Muhammad Idris, Choiriyah. 2022. "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia* 3.
- Jon Henri Purba. 2020. "Pengaruh Mutasi Dan Promosi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 6.
- Ma'sum Ashari, Nuny Sulistiany Idris. n.d. "KEMAMPUAN LITERASI DIGITAL GENERASI DIGITAL NATIVE." *Seminar Internasional Riksa Bahasa XII*.
- Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, Anskaria Simfrosa Gohae. 2021. "Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan." *Pareto: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis* 6.

Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln. 2009. *Qualitative Reserch*.

Risma Indriyani dkk. 2023. "Digital Organization Transformation and Employees: How the Company's Shift Towards Digital Impacts the Roles and Skills Of Employees." *Journal Of Manajement Specialists* 1:71–80.

Rofiq Noorman Haryadi dkk. 2022. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta." *Mamen (Jurnal Manajemen) Journal.Literasisains.Id/Index.Php/MAMEN* 1:41–48.

Studi, Program, Perbankan Syariah, and Siti Zainatur Rohmah. 2022. *Bank Bri Kcp Unit Kalisat Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Januari 2022*.

Tika, Dian,Rohman,Melenia. 2022. "Pengaruh Promosi Jabatan, Displin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhdapa Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Unit Jenggawah Jember." *Penelitian* 2:1–143.

Yuliana Dahman dkk. 2023. "Peran Literasi Digital, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6.