

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG PEMASARAN PT.
BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG
PANGKAJENE KEPULAUAN**

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPETENCE AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MARKETING
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK PANGKAJENE
KEPULAUAN BRANCH OFFICES***

BUDI SETIA NUSA



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**



Optimization Software:
www.balesio.com

TESIS

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG PEMASARAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG PANGKAJENE KEPULAUAN

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPETENCE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MARKETING PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK PANGKAJENE KEPULAUAN BRANCH OFFICES

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh

BUDI SETIA NUSA
A012171012



kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**



HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG PEMASARAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk KANTOR CABANG PANGKAJENNE KEPULAUAN

Disusun dan diajukan oleh

BUDI SETIA NUSA

A012171012

Telah memenuhi syarat dan disetujui untuk di uji

Makassar, 07 Agustus 2020

Komisi Penasehat

Ketua



Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si
NIP. 196606221993032003

Anggota



Dr. H. Muh. Yunus Amar, SE., MT
NIP. 196204301988101001

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM
196007031992031001



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : BUDI SETIA NUSA
NIM : A012171012
Jurusan/Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 07 Agustus 2020

Yang membuat pernyataan,

BUDI SETIA NUSA



PRAKATA

Alhamdulillah Rabbil Alamiin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya maka penulisan ini dapat diselesaikan serta dipertahankan.

Penulis sadar bahwa dengan keterbatasan ilmu dan pengetahuan, maka kekurangan penulisan ini akan nampak ke permukaan sebagai persoalan yang tidak terkaji dan teranalisis akibat beberapa kendala yang dihadapi. Namun demikian, atas hasil analisis yang dibuat setidaknya sidang pembaca maklum dan memperoleh informasi baru.

Sehubungan dengan kelemahan yang dikemukakan, maka pada kesempatan ini penulis mengharapkan kritik dan arahan konstruktif dari sidang pembaca hingga di waktu yang akan datang kajian semacam ini akan lebih diperbaiki. Atas semua hal dimaksud, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang dalam, kiranya Allah SWT jualah berkenan membalasnya.

Kemudian dalam kaitannya dengan bimbingan serta arahan yang diberikan selama penulisan dilakukan, pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa penghargaan yang tulus dan dalam kepada "***yang terhormat***":

1. Ibu **Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si.** Selaku pembimbing 1, yang mana meskipun diwarnai oleh kesibukan sehari-hari, namun masih sempat meluangkan waktu guna memberi petunjuk penulisan berharga, untuk tesis ini.
2. Bapak **Dr. H. Muh. Yunus Amar, SE., MT.** Selaku pembimbing 2, yang juga ditengah kesibukan sehari-hari, namun masih bersedia memberi bimbingan atas penulisan ini.



Optimization Software:
www.balesio.com

Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM. Selaku
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNHAS.

4. Bapak **Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM**. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen UNHAS.
5. **Bapak dan Ibu Dosen, Karyawan**, serta seluruh **Civitas Academica** Fakultas Ekonomi dan Bisnis PPs UNHAS. Selaku pimpinan, pendidik, staf dan unsur pada tempat dimana penulis menyerap ilmu dan pengetahuan teoritis, atas segala arahan yang selama ini diberikan ketika penulis mengikuti hingga menyelesaikan studi.
6. Penulis tak lupa pula menyampaikan rasa yang sama untuk semua suka duka yang selama ini kita hadapi bersama selaku mahasiswa. Khususnya mahasiswa Program Magister Manajemen, Angkatan 42 tahun 2017.
7. Semua **Sahabat, Kerabat dan Teman-teman** yang tidak sempat disebutkan satu persatu.

Pada kesempatan ini pula dengan rasa haru dan bangga penulis menghaturkan “**semua rasa**” kepada “**yang tercinta**”:

1. Istriku **Hj. Badriah Sappewali, SE., M.Si** atas doa, cinta, pengertian, kesabaran dan jerih payah yang telah dikorbankan baik moril maupun materil dalam penyelesaian studi **Ayah**.
2. Anakku **Muhammad Andika Setia Negara BS, Andini Badriyah Khairunnisa BS dan Muhammad Aditya Setia Negara BS**, atas doa, sayang, pengertian dan kesabaran menanti penyelesaian studi **Ayah**.
3. Kedua orang tuaku Ibunda **Hj. Asih Sukaesih** serta Ayahanda **Kolonel Inf. (Purn) H. Achmad Rochimi**, atas doa, pengertian dan segala jerih payah yang telah dikorbankan demi membesarkan dan mengarahkan kami, kiranya Allah SWT berkenan memberkahi.
4. Kedua mertuaku **Dra.Hj.Mas’ana Baragia** serta **Drs.H.A.R. Sappewali Beddu**, atas doa, pengertian dan dorongan semangat dalam penyelesaian studi ini.



5. Guru-guru **SD, SMP, SMA**, Dosen-dosen **Strata 1**, atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama penulis mengikuti pelajaran hingga kejenjang yang lebih tinggi.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, hasil penulisan ini penulis persembahkan kepada sidang pembaca untuk mendapatkan kegunaannya. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita sekalian demi menyongsong hari esok yang lebih cerah. **Aamiin**

Makassar, 07 Agustus 2020

Budi Setia Nusa



ABSTRAK

BUDI SETIA NUSA. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan (dibimbing oleh Mahlia Muis dan Muh. Yunus Amar)*

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari seluruh karyawan bidang pemasaran pada Bank BRI Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan sebanyak 85 (delapan puluh lima) orang. Untuk memenuhi syarat minimal dari perhitungan rumus slovin, maka dalam penelitian ini menggunakan 71 orang responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan model analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.

Kata kunci : Motivasi, kompetensi, kompensasi dan kinerja



ABSTRACT

BUDI SETIA NUSA. *The Influence of Motivation, Competence and Compensation on Employee Performance In Marketing PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Pangkajene Kepulauan Branch Offices* (supervised by **Mahlia Muis** and **Muh. Yunus Amar**)

The aim of the research is to analyze the influence of motivation, competence and compensation on employee performance in marketing at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Pangkajene Kepulauan branch offices.

Data were obtained from all employees of marketing in PT. Bank Rakyat Indonesia Pangkajene Kepulauan branch offices of 85 (eighty-five) people. To fulfill the minimum requirements from the calculation of the slovin formula, this study used 71 respondents. Data analysis used was descriptive statistical analysis with multiple linear regression analysis models.

The results of the research reveal that motivation, competence and compensation have positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pangkajene Kepulauan branch offices.

Key words: *motivation, competence, compensation and performance.*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Landasan Teori.....	8
Tinjauan Empiris.....	26
Kerangka Pikir.....	28
Hipotesis Penelitian.....	29



BAB III. METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Lokasi Penelitian.....	32
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	32
3.3. Populasi dan Objek Penelitian.....	33
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	34
3.5. Variabel Penelitian.....	35
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	35
3.7. Analisis Data.....	38
3.8. Metode Analisis.....	39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
4.2. Analisis Hasil Penelitian.....	46
4.3. Pembahasan Hasil Analisis.....	60
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1. Kesimpulan.....	62
5.2. Saran.....	62
Daftar Pustaka.....	63
Daftar Lampiran.....	68



DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
3.1. Penentuan Jumlah Responden	34
3.2. Skala Likert	38
4.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2. Identifikasi Responden Menurut Umur.....	45
4.3. Identifikasi Responden Menurut Pendidikan.....	45
4.4. Uji Validitas Variabel Kinerja (W).....	46
4.5. Uji Validitas Variabel Motivasi (X).....	47
4.6. Uji Validitas Variabel Kompetensi (Y)	47
4.7. Uji Validitas Variabel Kompensasi (Z).....	48
4.8. Reliabilitas daeri Variabel.....	48
4.9. Standar Kategori Penilaian Hasil Distribusi Jawaban.....	49
4.10. Distribusi Jawaban pada Variabel Motivasi	50
4.11. Distribusi Jawaban pada Variabel Kompetensi.....	51
4.12. Distribusi Jawaban pada Variabel Kompensasi	52
4.13. Distribusi Jawaban pada Variabel Kinerja	53
4.14. Uji ANOVA	55



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1. Kerangka Pikir Penelitian.....	29
4.1. Uji Normalitas.....	54
4.2. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0	58
4.3. Kurva Uji t.....	59



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	68
2. Tabulasi Jawaban Responden.....	72
3. Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas.....	80
4. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik.....	87
5. Hasil Analisis Regresi.....	93
6. Nilai R Tabel.....	99
7. Nilai t Tabel.....	100
8. Nilai F Tabel.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya teknologi dan sumber daya ilmu pengetahuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang pada hakekatnya memegang peranan yang sangat penting dalam rangka organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari proses produksinya. Dimana ketika organisasi atau perusahaan tersebut telah memiliki kemampuan keuangan yang kuat, bahan baku terpenuhi, dan bahkan teknologi terbaru telah dimiliki, namun apabila tidak terdapat sumber daya manusia yang baik dan unggul, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, karyawan yang sudah ada dalam organisasi atau perusahaan dapat ditingkatkan kinerjanya. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan meningkat akan sangat menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya jika kinerja menurun



maka tentu saja akan menghambat organisasi atau perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa organisasi atau perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Untuk mencapai hal tersebut, organisasi atau perusahaan tersebut harus senantiasa mampu memberikan motivasi yang optimal kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerjanya. Organisasi atau perusahaan juga harus dapat memastikan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawannya telah sesuai dengan standar yang ditetapkan dan kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tersebut kepada karyawannya telah sesuai dengan harapan para karyawannya. Hal tersebut merupakan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai peningkatan kinerja.

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peran penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya.

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi-motivasi.

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para karyawan terhadap perusahaan. Namun dalam hal tertentu terkadang pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan tenaga kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka sewajarnya



menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka (Sutrisno, Edy, 2009).

Kompensasi harus dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan.

Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa kompensasi tidak memadai maka produktifitas, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi atau perusahaan meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Rachmawati, Kusdyah, 2007).

Dalam pelaksanaannya, tidak hanya pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Motivasi juga merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Oleh karena itu, pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja dan kinerja dan efisiensi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat



pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moenheriono, 2012).

Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat dan lebih baik dalam menyelesaikan semua tugas maupun pekerjaannya.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, yang selanjutnya disebut Bank BRI, sebagai salah satu BUMN yang bergerak di usaha layanan perbankan merupakan salah satu perusahaan perbankan milik negara yang diakui memiliki kinerja tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi laba terbesar kepada para Pemegang Sahamnya dalam beberapa tahun terakhir.

Sesuai Laporan Keuangannya (audited), laba bersih Bank BRI dari tahun ke tahun senantiasa meningkat. Kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir, Bank BRI berhasil membukukan laba bersih sebesar Rp. 26,3 Triliun (2016) naik 3,5% dari tahun sebelumnya, Rp. 29,0 Triliun (2017) naik 10,3% dari tahun sebelumnya dan Rp. 32,4 Triliun (2018) naik 11,7% dari tahun sebelumnya.

Keberhasilan Kinerja Bank BRI tidak lepas dari dukungan banyak pihak terutama para Pemegang Sahamnya. Selain karena Sistem Teknologi Informasi yang handal, kantor layanan operasional yang tersebar sampai ke pelosok atau daerah terpencil, jumlah karyawan yang banyak, yang paling penting dari keberhasilan Bank BRI nampaknya adalah karena pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang optimal.

Selain memberikan upah yang tinggi bagi karyawannya sehingga tingkat kesejahteraan karyawan dapat tetap terjaga, Bank BRI juga senantiasa memperhatikan peningkatan kualitas keahlian karyawan dengan secara rutin melakukan pengembangan keahlian dengan



memberikan kesempatan karyawannya mendapatkan pendidikan dan pelatihan terkait bidang tugasnya. Selain itu Bank BRI memberikan banyak fasilitas pendukung untuk menunjang kinerja karyawannya yang menyebabkan karyawan senantiasa memiliki motivasi tinggi untuk memberikan kontribusi kinerja terbaiknya. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja terbaik yang ditunjukkan Bank BRI dari waktu ke waktu.

Mengingat sangat besarnya organisasi Bank BRI, maka *penulis* memfokuskan kepada unit kerja operasional pada level Kantor Cabang, dan penulis memilih Kantor Cabang BRI Pangkajene Kepulauan sebagai objek penelitian. Kantor Cabang ini memiliki 8 (delapan) Kantor BRI Unit yang tersebar di wilayah Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Jumlah Karyawan posisi 31 Desember 2018 sebanyak 178 (seratus tujuh puluh delapan) orang dimana 85 (delapan puluh lima) diantaranya adalah karyawan bidang pemasaran baik pemasaran dana maupun pemasaran kredit.

Sejalan dengan perkembangan laba bersih Bank BRI sebagaimana yang tersebut di atas, laba bersih Kantor Cabang BRI Pangkajene Kepulauan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir juga selalu mengalami peningkatan. Berikut kinerja laba yang berhasil dibukukan oleh Kantor Cabang BRI Pangkajene Kepulauan (dalam miliar rupiah) :

Keterangan	Laba Bersih		
	2016	2017	2018
BRI Pangkep	94,5	101,9	105,4

Berdasarkan data di atas dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir, Bank BRI Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan berhasil membukukan laba bersih Rp. 94,5 Milyar (2016), Rp. 101,9 Milyar (2017) naik 7,8% dari tahun sebelumnya dan Rp. 105,4 Milyar (2018) naik 3,4% dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis memilih judul: **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah utama dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.
- b. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.
- c. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Melakukan analisis adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.
- b. Melakukan analisis adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.
- c. Melakukan analisis adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian yang dikemukakan di atas, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

Manfaat teoritis yang diharapkan oleh penulis sebagai berikut:

Kepada organisasi atau perusahaan, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi



organisasi atau perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil dalam rangka peningkatan kinerja organisasi atau perusahaan.

- b. Kepada penulis, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan ilmu, menambah pengalaman serta wawasan dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
- c. Kepada peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan para karyawannya mencapai kinerja tinggi. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandarisasi. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan.

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja pada (Mangkunegara, 2000), diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Nawawi, 2001), yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik atau mental maupun non fisik atau non mental.

Sementara itu menurut Bernaden dan Russel, sebagaimana dikutip oleh Gomes, Faustino Cardoso (Sutrisno, 2009), kinerja diartikan sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama suatu periode waktu tertentu.

Kinerja diberi batasan oleh (Maier, 1965) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Parter dan Lawler menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh



seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Wijono, Sutarto, 2010).

b. Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang dapat dipergunakan antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Terdapat 3 (tiga) kriteria untuk mengukur kinerja (Mangkunegara, 2000) yaitu:

- a. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan,
- b. Kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan,
- c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah *performance appraisal*, menurut pendapat *Leon C. Megginson*, sebagaimana dikutip (Mangkunegara, 2000) adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dimaksudkan.

Penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan dari karyawan tersebut. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pimpinan organisasi atau perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut (Handoko, 2002), penilaian kinerja dapat digunakan untuk:



- a. Penyesuaian-penyesuaian gaji.
Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya.
- b. Keputusan-keputusan penempatan.
Promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
- c. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan.
Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- d. Perencanaan dan pengembangan karier.
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- e. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
Kinerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- f. Melihat ketidakakuratan informasi.
Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain, seperti sistem informasi manajemen. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.
- g. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- h. Menjamin kesempatan yang adil.



Penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi.

i. Melihat tantangan-tantangan eksternal.

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya.

Berdasarkan penilaian kinerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan. Menurut (Davis, 2010), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut (Robbins, 2002), bahwa kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*).

Penilaian kerja karyawan didasarkan atas penilaian dan kemampuan dari karyawan yang bersangkutan dengan menilai faktor-faktor kemampuan, disiplin, dan kreativitas. Kinerja merupakan cerminan dari motivasi karyawan yang dinilai. Jadi tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung dari cerminan perilaku dan kemampuan (motivasi) pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Davis,2010).

2.1.2 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam bahasa inggris istilah motivasi berasal dari perkataan *motion* yang bersumber pada perkataan latin *movere* yang berarti bergerak. Menurut arti katanya, motivasi atau motivator berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan-dorongan. Motivasi dapat juga diartikan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku-perilaku.



Harold Koontz dalam (Hasibuan, Malayu, 2001), menyatakan bahwa motivasi mengacu kepada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Menurut (Handoko, 2002) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Stephen P. Robbins dalam (Hasibuan, Malayu, 2001), mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, motivasi merupakan hal yang terpenting meskipun motivasi bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi tingkat prestasi seorang karyawan. Dalam hal ini terdapat 2 (dua) faktor yang terlihat yakni kemampuan perseorangan dan pemahamannya tentang perilaku apa yang diperlukan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia (Handoko, 2002). Motivasi juga merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan .

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan dan usaha dalam diri seseorang dalam mencapai keinginan tertentu sehingga kebutuhan individu dapat dipenuhi.

b. Teori Motivasi

(Drs. Manullang, 2001), mengemukakan 4 (empat) pendapat yang mempengaruhi jalan pikiran para ahli dalam hal teori motivasi, keempat pendapat itu adalah:



1. Teori Abraham H. Maslow, mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dimasukkan dalam 5 (lima) kategori yang disusun menurut prioritas, yaitu:
 - a. Kebutuhan fisiologis (*psychological needs*), yaitu kebutuhan meliputi sandang, pangan, dan lain-lain. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar.
 - b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), yaitu kebutuhan meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa atau harta dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan.
 - c. Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain atau kelompok atau masyarakat, berinteraksi dan bersosialisasi juga kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 - d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk mengaktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki yang di dalamnya terdapat kebutuhan berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian atau pun kritik terhadap sesuatu.
2. Teori Frederich Herzberg yang dijelaskan oleh (Manullang, 2001) berpendapat bahwa faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan
3. Teori Douglas Mc Gregor, menurut (Manullang, 2001) mengemukakan dua pandangan yang saling



bertentangan tentang kodrat manusia, yang dia sebutkan sebagai teori X dan teori Y.

- a. Asumsi Teori X
 - (i) Pada umumnya manusia tidak senang bekerja
 - (ii) Pada umumnya manusia tidak berambisi, tidak ingin tanggung jawab
 - (iii) Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan organisasi.
 - b. Asumsi Teori Y
 - (i) Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan.
 - (ii) Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - (iii) Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.
4. Teori David Mc Clelland dalam (Manullang, 2001) menyebutkan bahwa orang yang mempunyai kebutuhan atas keberhasilan yakni mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, ciri-cirinya:
- a. Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup menantang untuk dikerjakan dengan baik.
 - b. Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
 - c. Mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
 - d. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.



c. Unsur-unsur Penggerak Motivasi

Motivasi karyawan akan ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksudkan adalah merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Unsur-unsur penggerak motivasi adalah (Siswanto, 2010) prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh organisasi atau perusahaan meliputi 4 (empat) unsur, yaitu (Siswanto, 2010):

1. Kompensasi dalam bentuk uang
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi nama yang baik dan memang sudah selayaknya demikian.
2. Pengarahan dan pengendalian
Pengarahan yang dimaksud menentukan bagi karyawan tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang harus tidak mereka lakukan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang diinstruksikan.
3. Penetapan pola kerja yang efektif
Pada umumnya, reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan penghambat yang berarti bagi output produktivitas kerja.
4. Kebajikan
Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.



d. Jenis-jenis Motivasi

Jenis motivasi dibagi menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi tinggi. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang berprestasi rendah. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh perusahaan dan penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah, kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan turut andil dalam menerapkannya.

e. Metode-metode Motivasi

Metode motivasi dibagi menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Langsung

Adalah motivasi baik materiil maupun non materiil yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Misalnya memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan sebagainya.

2. Motivasi Tidak Langsung

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah



kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, ruangan kerja yang nyaman, penempatan jabatan karyawan yang tepat dan sebagainya.

f. Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi

Adapun faktor-faktor yang berpengaruh pada terbentuknya motivasi para karyawan antara lain:

1. Lyman Porter dan Raymond Mices, dalam (Handoko, 2002)

Ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi :

- (i) Ciri-ciri pribadi seseorang (*personal characteristic*)
- (ii) Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristic*)
- (iii) Lingkungan kerja (*work situation dan characteristic*)

2. Sedangkan menurut (Handoko, 2002)

Motivasi merupakan suatu rangkaian interaksi antara banyak faktor yang dimaksud meliputi:

- (i) Individu dengan segala unsur
- (ii) Situasi dimana individu bekerja
- (iii) Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
- (iv) Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan
- (v) Proses penyesuaian yang harus dilakukan masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaan
- (vi) Pengaruh yang datang dari berbagai pihak.

2.1.3 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kata kompetensi memiliki banyak pengertian yang masing-masing menyoroti aspek dan penekanan yang relatif berbeda. Namun demikian, terdapat suatu kesepakatan umum mengenai elemen kompetensi yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan perilaku (*attitude*).



Menurut (Rivai, V. Dan Sagala, 2009), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Sedangkan menurut (Pramudyo, 2004), kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Secara umum kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas yang ditekankan kepadanya dalam organisasi atau perusahaan. Elemen kompetensi tersebut perlu diuraikan lebih lanjut dalam faktor-faktor kompetensi dan harus dapat dipergunakan sebagai standar evaluasi kinerja dalam manajemen kinerja setiap organisasi atau perusahaan.

b. Variabel-variabel Kompetensi

Kompetensi mengurai hal-hal yang membuat orang berhasil dalam suatu peran tertentu, oleh karena itu dapat digunakan tanpa ragu-ragu dalam menilai kinerja. Menurut Spencer and Spencer (Palan, 2007), pada saat ini banyak organisasi menjadi tertarik dalam manajemen untuk menilai kompetensi “bagaimana” kinerja dilakukan. Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dan mencakup niat, tindakan, dan hasil akhir.

Kompetensi dari Spencerdijabarkan dalam 3 (tiga) variable kompetensi yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kompetensi Intelektual, berupa karakter, sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual karyawan yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan kontekstualnya.



2. Kompetensi emosional, berupa karakter, sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis, karena pola emosional yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi berbagai tekanan permasalahan di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas mental atau emosionalnya.
3. Kompetensi sosial, berupa karakter, sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerjasama, cerdas yang hangat dan akrab dengan orang lain atau kelompok lain, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial.

c. Model-model Kompetensi Dalam Berbagai Tingkatan

Spencer and Spencer menyatakan bahwa untuk menghadapi tantangan baru di masa depan dan bentuk-bentuk organisasi atau perusahaan yang baru yang akan dihadapi, dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kompetensi yang perlu dimiliki seseorang pada tingkatan eksekutif, manajer dan karyawan.

1. Model kompetensi bagi tingkatan eksekutif
 - (i) Pemikiran strategis (*strategic thinking*), diperlukan untuk memahami kecenderungan lingkungan yang cepat berubah, peluang pasar, ancaman persaingan dan kekuatan serta kelemahan-kelemahan organisasi atau perusahaan mereka sendiri, agar dapat menemukan tanggapan strategis yang terbaik.
 - (ii) Kepemimpinan perubahan (*change leadership*), diperlukan untuk mengkomunikasikan sisi dari organisasi atau perusahaan yang dapat merubah karyawan menjadi *stakeholders*, membangkitkan motivasi dan komitmen, berperan sebagai sponsor



dan inovasi yang dilakukan dan membangkitkan peran kewirausahaan, serta mengalokasikan sumber daya perusahaan sebaik mungkin untuk melaksanakan perubahan yang berkesinambungan.

(iii) Manajemen hubungan (*relationship management*), diperlukan untuk membina hubungan dan jaringan yang luas dengan pihak-pihak lain, dimana kerjasama dengan pihak-pihak lain dapat menyokong keberhasilan organisasi atau perusahaan.

2. Model kompetensi pada tingkatan manajer

(i) Keluwesan (*flexibility*), diperlukan untuk mengubah struktur dan proses-proses manajerial, sehingga dalam rangka melaksanakan strategi perubahan perusahaan dapat berjalan lebih efektif.

(ii) Pelaksanaan perubahan (*change implementation*), diperlukan untuk mengkomunikasikan perubahan organisasi atau perusahaan kepada karyawan, dan keterampilan-keterampilan *change management* seperti komunikasi, bantuan untuk pelatihan dan lain sebagainya.

(iii) Inovasi kewirausahaan (*entrepreneurial innovation*), diperlukan sebagai motivasi untuk menjadi pemimpin dalam produk baru serta pelayanan dan proses produksi.

(iv) Saling pengertian antar pribadi (*interpersonal understanding*), diperlukan untuk membentuk saling pengertian untuk memahami dan menghargai masukan-masukan dari berbagai tipe dan karakter seseorang.

(v) Memberi wewenang (*empowering*), diperlukan untuk pelaksanaan pemberian wewenang untuk saling berbagi informasi, meminta pendapat dari sesama karyawan, mengupayakan pengembangan



karyawan, mendelegasikan tanggung jawab yang berarti, memberikan umpan balik pelatihan, mengungkapkan harapan-harapan perbaikan dari karyawan tanpa memandang perbedaan dan memberi imbalan atas peningkatan kinerja.

- (vi) Bantuan kelompok (*team facilitation*), diperlukan untuk mengelola karyawan dari berbagai latar belakang yang berbeda untuk bekerjasama secara efektif dalam rangka mencapai tujuan dan kejelasan peran, memberikan kesempatan setiap karyawan untuk berpartisipasi atau mengatasi perselisihan.
 - (vii) Mudah dipindahkan (*portability*), diperlukan agar cepat menyesuaikan diri dan berfungsi secara efektif pada lingkungan kerja yang asing
3. Model kompetensi pada tingkatan karyawan
- (i) Keluwesan (*flexibility*), diperlukan untuk melihat perubahan-perubahan lebih sebagai tantangan daripada merupakan suatu ancaman.
 - (ii) Selalu mencari informasi, motivasi dan kemampuan belajar (*information seeking, motivation and ability to learn*), diperlukan sebagai bentuk antusias yang tulus terhadap kesempatan untuk mempelajari keterampilan-keterampilan teknis maupun interpersonal. Melihat proses belajar sebagai kesempatan pengembangan diri dan memperkaya pekerjaan dan bukan menganggapnya sebagai tambahan pekerjaan.
 - (iii) Motivasi untuk berprestasi (*achievement motivation*), diperlukan sebagai bentuk keinginan untuk berprestasi dan menghasilkan kinerja yang baik, dibandingkan dengan apa yang telah dilakukannya di masa lalu, maupun dibandingkan dengan hasil pekerjaan orang lain.



- (iv) Motivasi bekerja di bawah tekanan (*work motivation under pressure*), diperlukan sebagai bentuk daya tahan terhadap perusahaan, yang membuat seseorang dapat bekerja pada situasi dimana tuntutan akan perbaikan selalu meningkat.
- (v) Kesiediaan untuk bekerja sama (*collborativeness*), diperlukan dalam rangka menjalin kerjasama dengan kelompok-kelompok atau rekan kerja dari berbagai multi disiplin dengan beragam latar belakang, bersikap positif terhadap orang lain, empati dan memiliki komitmen kuat terhadap organisasi atau perusahaan.
- (vi) Orientasi pelayanan pelanggan (*customer service orientation*), diperlukan dalam bentuk dorongan yang tulus untuk membantu orang lain, mengerti kebutuhan pelanggan, berinisiatif untuk memecahkan masalah dalam organisasi untuk mengatasi masalah yang dihadapi pelanggan.

2.1.4 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu tujuan dan harapan yang sangat penting bagi seorang karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan atas pelayanan yang dilakukan, yang mencakup imbalan secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial) (Samsudin, 2010). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Sutrisno, Edy, 2009).

Kompensasi menurut Marihot Tua E.H adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran



kompensasi yang dimaksud ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenagan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan (Yusuf, 2014).

Sementara menurut Sjafri Mangkuprawira, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan (Yusuf, 2014).

Menurut (Daft, 2003), kompensasi merujuk kepada :

1. Semua pembayaran uang
2. Semua barang atau komoditi yang digunakan berdasarkan nilai uang untuk memberi imbalan kepada karyawan

Defenisi di atas menyatakan bahwa kompensasi memiliki makna yang lebih luas daripada upah atau gaji, karena di dalamnya terdapat unsur penghargaan tidak langsung dan non finansial ke dalam konsep balas jasa secara keseluruhan.

b. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Kompensasi dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Kompensasi Finansial

Merupakan kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi ini dibedakan atas :



- (i) Kompensasi finansial langsung yang merupakan pembayaran berbentuk uang yang diterima secara langsung dalam bentuk gaji atau upah, insentif perusahaan, tunjangan dan fasilitas.
- (ii) Kompensasi finansial tidak langsung yang merupakan penghargaan keuangan dalam bentuk program asuransi tenaga kerja, jaminan sosial, pembayaran biaya sakit, cuti dan lain-lain.

2. Kompensasi non Finansial

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak dalam bentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu

- (i) Pekerjaan, antara lain ; tugas-tugas yang menarik, tugas yang menantang, tanggung jawab dan rasa pencapaian.
- (ii) Lingkungan pekerjaan antara lain lingkungan kerja yang nyaman dan teman kerja yang menyenangkan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor, antara lain :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika penawaran jumlah tenaga kerja langka, gaji cenderung tinggi. Sebaliknya jika permintaan tenaga kerja langka, gaji cenderung rendah

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi semakin kecil.

3. Serikat Karyawan

Apabila Serikat Karyawan kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya apabila



Serikat Karyawan lemah dan kurang berpengaruh, tingkat kompensasi semakin kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas karyawan tinggi, kompensasi akan besar. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah, kompensasi akan kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan batas upah minimum. Hal ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang dalam menetapkan upah kepada karyawannya.

6. Biaya Hidup

Jika biaya hidup di suatu daerah tinggi, kompensasi yang diberikan juga tinggi. Sebaliknya jika di suatu daerah rendah, kompensasi yang diberikan juga rendah.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang memiliki jabatan yang tinggi, kompensasi yang diterimanya akan lebih besar dibandingkan karyawan yang memiliki jabatan rendah.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan dan pengalaman kerja menjadi faktor penentu besar kecilnya kompensasi yang diterima

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Jika kondisi perekonomian nasional maju, kompensasi yang diterima akan lebih besar dibandingkan jika kondisi perekonomian nasional yang kurang maju.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kompensasi yang diberikan harus disesuaikan dengan tingkat kesukaran pekerjaan.



2.2 Tinjauan Empiris

(Muhimatur Rofiah, 2012), dalam penelitiannya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang. Berdasarkan penelitiannya adalah variabel bebas yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Selanjutnya (Geovani, 2009), telah mengadakan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang. Berdasarkan penelitiannya adalah terdapat hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun (Catur Okta Viani, 2015), mengadakan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di BMT Bina Insani. Hasil yang didapat dari penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kemudian (Mahardika Rangga, 2013), juga telah melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Survei pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. Berdasarkan penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Begitu juga dengan (Prakoso, 2016), dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan art studio Jakarta Pusat. Berdasarkan penelitiannya adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Senada dengan penelitian sebelumnya (Sahidaria, 2015), meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buri Sonikijaya Padang. Berdasarkan penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan begitu pula dengan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Guritno, 2005) ,juga telah melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Media



Grafika. Hasil yang didapat dari penelitiannya adalah tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan (Juniarti, 2014), melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT Gapura Omega Alpha Land Depok. Hasil yang didapat dari penelitiannya adalah tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

(Adam Fikri, 2019), berdasarkan hasil penelitian dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

(Kurniawan Donatus Adi, 2018), berdasarkan analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan karyawan pada PT. Bina Sinar Amity, terbukti bahwa motivasi dan kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Basalamah Muhamad Syafi'i, 2017), pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, mengatakan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan replika dari konstruksi pemikiran yang terdapat pada penelitian-penelitian tersebut di atas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lingkup penelitian, daerah penelitian, periode waktu penelitian, variabel yang digunakan serta model yang digunakan.



2.3 Kerangka Pikir

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009). Motivasi kerja sangat penting ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan. Motivasi kerja sendiri tidak hanya berupa materi tetapi bisa juga berupa rasa bahagia dan bangga dengan pekerjaan yang dimiliki. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat, maka kinerjanya pun akan bagus.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka (Sedarmayanti, 2007). Sementara kompensasi yang diberikan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan berupa, gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas lainnya. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerjanya.

Kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan tugas yang yang dibebankan kepadanya. Dan kompetensi ini dapat digunakan sebagai standar evaluasi kinerja dalam manajemen kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.

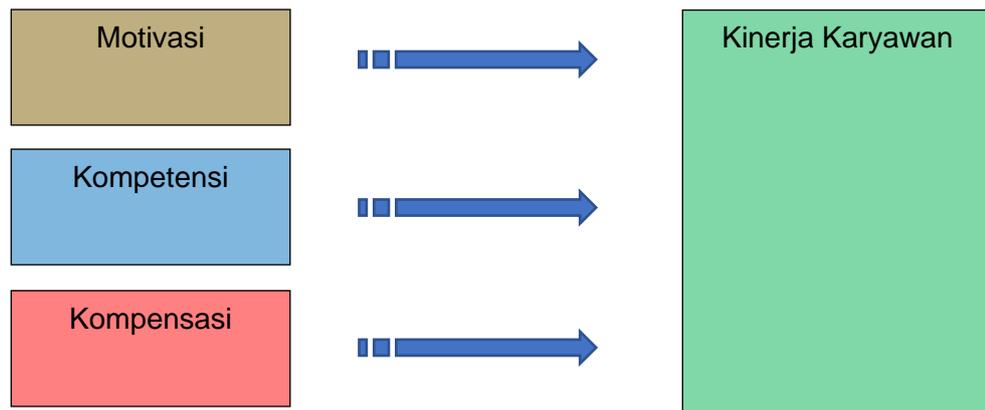
Sehubungan dengan hal tersebut, maka perlu dilakukan pengkajian ilmiah terhadap Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan. Dalam hal

faktor-faktor yang dianalisa adalah Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja. Oleh karena itu variabel-variabel tersebut dapat dirangkai



dalam suatu konsep kerangka pikir penelitian yang dapat disimak pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



Dari kerangka pikir dalam gambar 1 di atas menggunakan analisis jalur, dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi dan kompensasi.

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dalam organisasi atau perusahaan, motivasi kerja karyawan diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam peningkatan produktivitas dan kinerjanya, sangat tergantung pada motivasi kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Sementara (Mangkuprawira, 2007), menyatakan motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara untuk mencapai tujuan tertentu.

Dengan motivasi yang tinggi diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan antusias dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. (Hanun, 2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. (Adnyani, 2016),



menemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja tersebut, penulis mengajukan hipotesis pertama:

Hipotesis 1 : Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Bank rakyat Indonesia (persero) tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.

2.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Setiap karyawan diharapkan mencapai kinerja yang tinggi. Agar mencapai kinerja yang tinggi, hendaknya pengaruh dari variabel-variabel kompetensi diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan area pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

Menurut (Pramudyo, 2004), kompetensi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung kepada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi mempengaruhi kinerja juga dinyatakan oleh Armstrong (Pawironegoro, 2006), bahwa manajemen kinerja terkait dengan *input* dan *process* (sasaran dan kompetensi) sebagaimana terkait juga dengan *output* dan *outcome* (hasil dan kontribusi). (Rande, 2019), menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Antwi John Osei, 2015), menemukan bahwa kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. (Adnyani, 2016), menemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja tersebut, penulis mengajukan hipotesis kedua :

Hipotesis2: Diduga kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Bank rakyat Indonesia (persero) tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.



2.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut (Hasibuan,2001), pertimbangan pemberian kompensasi bertujuan dalam ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, motivasi bagi karyawan, menjaga stabilitas kerja, meningkatkan disiplin, pengaruh serikat karyawan dan pengaruh pemerintah.

Kebijakan kompensasi dinilai sangat penting ditetapkan, dikarenakan memiliki tujuan dalam menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya serta memenuhi peraturan-peraturan.(Fransisca, 2015), menemukan bahwa motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja tersebut, penulis mengajukan hipotesis ketiga:

Hipotesis 3 : Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Bank rakyat Indonesia (persero) tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian explanatory, yaitu penelitian yang membahas antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya serta melakukan pengolahan data menggunakan metode survey dan kajian pustaka. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Permasalahan pada penelitian ini bersifat regresi yaitu pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh motivasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran. Pada Kantor Bank BRI Kantor Cabang Pangkep yang beralamat di Jalan Kemakmuran No. 74 Pangkajene, Kabupaten Pangkajene Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan termasuk unit kerja di bawahnya yaitu 8 (delapan) Kantor BRI Unit.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data yang berasal dari kuisioner, dokumen maupun keterangan secara lisan yang diberikan oleh Pimpinan dan karyawan Bank BRI Pangkajene Kepulauan. Adapun jenis data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

(Umar, 2008), mendefinisikan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai objek penulisan.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari para responden, terutama yang berkaitan dengan karyawan yang dijadikan pengamatan penelitian.

Data Sekunder

(Sugiyono, 2006), mendefinisikan bahwa data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya



penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah bahan-bahan laporan berbagai sumber yang ada kaitannya dengan penelitian ini terutama dari perusahaan yang menjadi objek penelitian.

3.3 Populasi dan Objek Penelitian

Menurut (Sugiyono,2006), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan.

Objek penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006).

Populasi dan objek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang pemasaran pada Bank BRI Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan sebanyak 85 (delapan puluh lima) orang dimana masa kerja di Perusahaan seluruhnya telah leboh dari 2 (dua) tahun.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diuji (Suliyanto, 2006),Jumlah atau ukuran sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Umar, 2002):

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (5%)

Berdasarkan rumus tersebut, selanjutnya dapat ditentukan jumlah sampel minimal sebagai berikut:

$$= \frac{85}{1 + (85 \times 0,05)^2} = 70,103 \approx 71$$



Untuk memenuhi syarat minimal dari perhitungan rumus slovin tersebut, maka peneliti menggunakan sampel sebanyak 71 responden. Oleh karena jumlah unit populasi dalam masing-masing bagian organisasi tidak sama, maka pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik *sampling* yang digunakan bila populasi mempunyai unsur/strata yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2006). Mengacu pada teknik sampling tersebut, maka jumlah sampel atau responden untuk untuk masing-masing bagian dapat dihitung secara proporsional seperti tertera pada Tabel 2.

Tabel 3.1. Penentuan Jumlah Responden untuk Masing-masing Bagian

No.	Bagian	Jumlah Populasi	Proporsi Per Bagian	Jumlah Sampel (Responden)
1	PT	71	$\frac{71}{85} \times 71 = 59,31$	59
2	Kontrak	12	$\frac{12}{85} \times 71 = 10,12$	10
3	OS	2	$\frac{2}{85} \times 71 = 1,67$	2
Total		85		71

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan cara:

1. Wawancara, dimana penulis melakukan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan
2. Quesioner, yaitu dengan mengajukan suatu pertanyaan kepada responden yang ditemui dan diharapkan dapat memberikan jawaban yang penulis butuhkan.
3. Observasi, yaitu berupa pengamatan langsung dan pengambilan data pada objek penelitian.



3.5 Variabel Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan hipotesis, variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*independent*)

Merupakan suatu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel bebas yang dipergunakan terdiri dari motivasi (x), kompetensi (y) dan kompensasi (z).

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja (w).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut :

1. Dimensi dan Indikator Variabel Motivasi (X)

Dimensi	Indikator
Kebutuhan Fisiologi	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan merasa bahwa upah, tunjangan dan hak-hak sebagai karyawan telah sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yg telah dikerjakan - Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan bangga dengan apa yang telah dilakukan untuk Perusahaan
Kebutuhan Rasa Aman	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan merasa aman dan nyaman secara fisiologis dalam mengerjakan pekerjaan baik di dalam kantor maupun di luar kantor - Perusahaan memberikan jaminan keselamatan dalam menjalankan tugas sehari-hari yang telah dibebankan kepada Karyawan
Kebutuhan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan selalu mendapatkan dukungan dan rasa kasih sayang dari rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari - Karyawan memperoleh rasa persahabatan dalam lingkungan perusahaan dan dalam bersosialisasi dengan rekan kerja mendapatkan respon yang positif
Kebutuhan Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memperoleh kenaikan pangkat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan aturan yang berlaku, tanpa ada hambatan yang berarti dari rekan kerja dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh atasan. - Jika bekerja dengan baik, berperilaku baik dan



	berdisiplin baik, Karyawan akan mendapatkan promosi jabatan jika syarat-syarat administrasi telah terpenuhi
Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mendapatkan pengakuan dari atasan dan rekan kerja, saat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. - Karyawan ingin mendapatkan pengakuan dari atasan dan rekan kerja, saat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Dimensi dan Indikator Variabel Kompetensi (y)

Dimensi	Indikator
Motif	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki orientasi pada pencapaian target - Karyawan mampu mempengaruhi orang lain untuk mendukung agenda yang dibuat
Sifat	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugas. - Karyawan mampu bekerjasama dalam tim dalam melaksanakan tugas pekerjaan. - Karyawan mampu membangun kerjasama dengan orang lain.
Konsep Diri	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri menyelesaikan tugas pekerjaan. - Karyawan memiliki kemampuan menjaga emosi dengan baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan
Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki kemampuan berpikir analitis dalam melaksanakan tugas pekerjaan - Karyawan memiliki kemampuan memahami situasi/berpikir konseptual dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mampu senantiasa mencari informasi terbaru dalam melaksanakan tugas pekerjaan - Karyawan memiliki kemampuan teknis dsalam melaksanakan tugas pekerjaan.



3. Dimensi dan Indikator Variabel Kompensasi (z)

Dimensi	Indikator
Daya Tarik	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi dan memberikan kepuasan kerja - Karyawan selalu berusaha untuk bekerja dengan lebih baik untuk mendapatkan kompensasi lebih tinggi - Kompensasi yang diberikan merupakan daya Tarik untuk bergabung di Perusahaan
Sifat	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugas. - Karyawan mampu bekerjasama dalam tim dalam melaksanakan tugas pekerjaan. - Karyawan mampu membangun kerjasama dengan orang lain.
Konsep Diri	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri menyelesaikan tugas pekerjaan. - Karyawan memiliki kemampuan menjaga emosi dengan baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan
Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki kemampuan berpikir analitis dalam melaksanakan tugas pekerjaan - Karyawan memiliki kemampuan memahami situasi/berpikir konseptual dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mampu senantiasa mencari informasi terbaru dalam melaksanakan tugas pekerjaan - Karyawan memiliki kemampuan teknis dsalam melaksanakan tugas pekerjaan.

4. Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja (w)

Dimensi	Indikator
Sistem Manajemen Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pencapaian atau banyaknya hasil kerja yang Karyawan capai telah sesuai dengan harapan dan standar Perusahaan - Tingkat ukuran mutu setiap hasil kerja yang Karyawan capai selama ini telah sesuai dengan harapan dan standar Perusahaan - Karyawan bekerja dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan merupakan suatu hal yang utama - Menggunakan besaran jumlah anggaran yang



	digunakan secara optimal untuk menghasilkan hasil kerja dengan baik-baiknya sesuai dengan aturan yang berlaku
Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki sikap dan perilaku kerja dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait atau instansi lain. - Karyawan memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai norma dan etika yang berlaku dalam organisasi. - Karyawan memiliki kemauan dan kemampuan untuk menelaraskan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang atau kelompok. - Karyawan sanggup untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan Perusahaan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Jawaban setiap indikator menggunakan skala likert dimana mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Berikut tabel skala likert yang dipergunakan, sumber Sugiyono (2006) sbb:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

3.7 Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan adalah analisis statistik deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari objek penelitian tersebut. (Umar, 2008).



3.8. Metode Analisis

a. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Suliyanto, 2006). Uji validitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut (Umar, 2002):

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} [N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi *product moment*
 N = jumlah responden
 X = skor pernyataan
 Y = skor total

Berdasarkan tingkat kepercayaan (*confidence level*) sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* (df) = $n - 2$, maka:

Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid

Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan berulang menghasilkan hasil yang relatif sama, maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Suliyanto, 2006). Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan teknik *cronbachalpha* dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2002):

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen
 k = banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir



$$\sigma_r^2 = \text{varians total}$$

Berdasarkan tingkat kepercayaan (*confidence level*) sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* (df) = $n - 2$, maka:

Jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, berarti kuesioner dinyatakan reliabel

Jika nilai $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$, kuesioner dinyatakan tidak reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi dapat dilakukan apabila model penelitian terbukti memenuhi syarat-syarat asumsi klasik. Asumsi-asumsi dasar klasik OLS (*Ordinary Least Square*) yang harus dipenuhi agar model regresi yang diajukan menunjukkan persamaan hubungan yang valid atas BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov yang merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal jika nilai *asympt. sig. (2-tailed)* dari *Kolmogorov-Smirnov test* $> \alpha$ (Suliyanto, 2011).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF ≤ 10 , maka model regresi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011).



d. Uji Linearitas

Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan dengan kriteria pengujian (Priyatno, 2008), yaitu:

- a) Apabila nilai *Linearity* < 0,05 berarti terjadi hubungan linear
- b) Apabila nilai *Linearity* > 0,05 berarti tidak terjadi hubungan linear.

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Glejser test*. Dengan menggunakan metode ini, gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya (e), jika nilai probabilitasnya > nilai *alpha*-nya (0,05), maka dapat dipastikan bahwa model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas atau ketika nilai t hitung < t tabel pada tingkat keyakinan 95% (Suliyanto, 2011).

f. Analisis Regresi Berganda

Pengujian signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja (X), kompetensi (Y) dan kompensasi (Z) terhadap kinerja karyawan (W) dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

$$W = a + b_1X + b_2Y + b_3Z + e$$

Keterangan:

W = Kinerja karyawan

X = Motivasi Kerja

Y = Kompetensi

Z = Kompensasi

a = Konstanta

b_i = Koefisien regresi

e = Variabel residu



Pembentukan model regresi dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model dan pengujian hipotesis. Pengujian kelayakan model dilakukan dengan memeriksa nilai koefisien determinasi (R^2) dan uji F, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dengan penjelasan sebagai berikut (Gani, 2015):

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk regresi berganda adalah sebuah bilangan yang menyebutkan proporsi (persentase) variasi perubahan nilai-nilai variabel terikat atau dependen (Y) yang ditentukan oleh variasi perubahan nilai-nilai seluruh variabel bebas atau independen (X_i) (Gani, 2015). Koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_i \sum X_i Y)}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

b_i = koefisien regresi variabel bebas ke-i

X_i = variabel bebas ke-i

Y = variabel terikat

2. Uji F

Uji F atau *Goodness of Fit test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Gani, 2015). Tahapan uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Rumus

Bilangan F dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut (Gani, 2015):

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:



F = Nilai F_{hitung}
 R^2 = Koefisien determinasi
 k = Jumlah variabel
 n = Ukuran sampel

b) Perumusan Hipotesis

$H_0 : b_i \leq 0$, Model regresi dinyatakan tidak layak digunakan untuk mengestimasi populasi atau tidak memenuhi *goodness of fit*.

$H_a : b_i > 0$, Model regresi dinyatakan layak digunakan untuk mengestimasi populasi atau memenuhi *goodness of fit*.

c) Penentuan Tingkat Kepercayaan

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen dengan *level of significance* (α) = 0,05 dan *degree of freedom* (df) = $(k - 1); (n - k)$.

g. Kriteria Pengujian Hipotesis

1. H_0 diterima atau H_a ditolak jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, sehingga model regresi dinyatakan tidak layak digunakan untuk mengestimasi populasi atau tidak memenuhi *goodness of fit*.
2. H_0 ditolak atau H_a diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan untuk mengestimasi populasi atau memenuhi *goodness of fit*.

h. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada model regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh nyata (signifikansi) variabel independen terhadap variabel dependen (Gani, 2015). Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen motivasi, kompetensi dan kompensasi secara parsial dalam menerangkan variasi perubahan variabel dependen (kinerja



karyawan). Pengujian hipotesis pertama, hipotesis kedua dan ketiga dalam penelitian ini dengan rumus sebagai berikut (Gani, 2015):

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

t = t_{hitung} variabel bebas

b_i = koefisien regresi variabel bebas

S_{b_i} = standar *error* variabel bebas

1. Rumusan Hipotesis Pertama

$H_0 : b_i \leq 0$ Secara parsial motivasi (X), kompetensi (Y) dan kompensasi (Z) tidak mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan (W).

$H_a : b_i \neq 0$ Secara parsial motivasi (X), kompetensi (Y) dan kompensasi (Z) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan tingkat keyakinan menggunakan 95% atau *level of significance* (α) = 0,05 dan *degree of freedom* (df) = (n - k)

2. Kriteria Pengujian Hipotesis

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada 71 (tujuh puluh satu) responden diperoleh data identifikasi responden sebagai berikut:

Tabel 4.1. Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dari responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
Laki-laki	49	69,01
Perempuan	22	30,99
	71	100,00

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan di atas dapat dilihat bahwa 69,01% responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 30,99% berjenis kelamin perempuan.

Adapun identifikasi responden dikelompokkan menurut umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Identifikasi responden menurut umur dari responden

Umur	Jumlah	Persen (%)
> 20 – 40 tahun	41	57,75
> 40 – 50 tahun	30	42,25
	71	100,00

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan di atas terlihat bahwa sebagian besar responden berusia antara 20-40 tahun yaitu sebanyak 57,75%, selanjutnya usia antara > 40-50 tahun yaitu sebanyak 42,25%.

Adapun identifikasi responden dikelompokkan menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Identifikasi responden menurut pendidikan dari responden

Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
D3	8	11,27
S1	61	85,92
	71	100,00

Sumber : data primer diolah



Berdasarkan di atas terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 85,92%, selanjutnya responden dengan pendidikan D3 sebanyak 11,27%.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Perhitungan validitas dihitung dengan menggunakan metode *Korelasi Product Moment* dengan menggunakan 30 responden, sedangkan perhitungan dapat dilihat pada lampiran 3. Validitas dari masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Validitas butir pertanyaan dari variabel kinerja karyawan (W)

No. Butir Pertanyaan	r (hitung)	r (tabel)	Keterangan
W1	0,866	0,361	Valid
W2	0,851	0,361	Valid
W3	0,792	0,361	Valid
W4	0,763	0,361	Valid
W5	0,913	0,361	Valid
W6	0,744	0,361	Valid
W7	0,651	0,361	Valid
W8	0,781	0,361	Valid

Sumber data : lampiran 3

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r , dengan derajat kebebasan $(n-2)$ atau $(30-2) = 28$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh angka kritik tabel sebesar 0,361. Oleh karena angka korelasi yang diperoleh dari masing-masing butir pertanyaan lebih besar dari angka kritik tabel (0,361) maka butir pertanyaan dari variabel-variabel tersebut dapat dikatakan valid.

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r , dengan derajat kebebasan $(n-2)$ atau $(30-2) = 28$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh angka kritik tabel sebesar 0,361. Oleh karena angka korelasi yang diperoleh dari masing-masing butir pertanyaan lebih besar dari angka kritik tabel (0,361) maka butir pertanyaan dari variabel-variabel tersebut dapat dikatakan valid.



Tabel 4.5 Validitas butir pertanyaan dari variabel motivasi kerja (X)

No. Butir Pertanyaan	r (hitung)	r (tabel)	Keterangan
X1	0,799	0,361	Valid
X2	0,907	0,361	Valid
X3	0,801	0,361	Valid
X4	0,761	0,361	Valid
X5	0,750	0,361	Valid
X6	0,773	0,361	Valid
X7	0,775	0,361	Valid
X8	0,654	0,361	Valid
X9	0,768	0,361	Valid
X10	0,787	0,361	Valid

Sumber data : lampiran 3

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r , dengan derajat kebebasan $(n-2)$ atau $(30-2) = 28$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh angka kritik tabel sebesar 0,361. Oleh karena angka korelasi yang diperoleh dari masing-masing butir pertanyaan lebih besar dari angka kritik tabel (0,361) maka butir pertanyaan dari variabel-variabel tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4.6 Validitas butir pertanyaan dari variabel kompetensi (Y)

No. Butir Pertanyaan	r (hitung)	r (tabel)	Keterangan
Y1	0,795	0,361	Valid
Y2	0,834	0,361	Valid
Y3	0,814	0,361	Valid
Y4	0,867	0,361	Valid
Y5	0,819	0,361	Valid
Y6	0,810	0,361	Valid
Y7	0,811	0,361	Valid
Y8	0,831	0,361	Valid
Y9	0,747	0,361	Valid
Y10	0,768	0,361	Valid
Y11	0,818	0,361	Valid

Sumber data : lampiran 3

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r , dengan derajat kebebasan $(n-2)$ atau $(30-2) = 28$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh angka kritik tabel sebesar 0,361. Oleh karena angka korelasi yang diperoleh dari masing-masing butir pertanyaan lebih besar dari angka kritik tabel (0,361) maka butir pertanyaan dari variabel-variabel tersebut dapat dikatakan valid.



Tabel 4.7 Validitas butir pertanyaan dari variabel kompensasi (Z)

No. Butir Pertanyaan	r (hitung)	r (tabel)	Keterangan
Z1	0,795	0,361	Valid
Z2	0,836	0,361	Valid
Z3	0,783	0,361	Valid
Z4	0,807	0,361	Valid
Z5	0,802	0,361	Valid
Z6	0,730	0,361	Valid
Z7	0,763	0,361	Valid
Z8	0,731	0,361	Valid
Z9	0,722	0,361	Valid
Z10	0,727	0,361	Valid
Z11	0,765	0,361	Valid
Z12	0,720	0,361	Valid

Sumber data : lampiran 3

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r , dengan derajat kebebasan $(n-2)$ atau $(30-2) = 28$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh angka kritik tabel sebesar 0,361. Oleh karena angka korelasi yang diperoleh dari masing-masing butir pertanyaan lebih besar dari angka kritik tabel (0,361) maka butir pertanyaan dari variabel-variabel tersebut dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan menggunakan 30 responden. Dari lampiran 3 dapat diketahui tingkat reliabilitas dari variabel yang digunakan dalam penelitian, berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4.8 Reliabilitas dari variabel motivasi kerja, kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai r tabel	Keterangan
Motivasi kerja (X)	0,926	0,361	Reliabel
Kompetensi (Y)	0,947	0,361	Reliabel
Kompensasi (Z)	0,935	0,361	Reliabel
Kinerja karyawan (W)	0,918	0,361	Reliabel

Sumber data : lampiran 3

Nilai r tabel pada tabel dengan derajat kebebasan $(n-2)$ atau $(30-2) = 28$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh angka kritik tabel sebesar 0,361.



Sedangkan nilai reliabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan nilai lebih besardarir tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa alat ukur ini cukup reliabel, berarti kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas.

c. Deskripsi Masing-masing Variabel

Dalam mendiskripsikan setiap variabel ditentukan rata-rata skor dari setiap responden. Penilaian pada hasil penelitian menurut distribusi jawaban responden pada masing-masing variabel. Dalam tabel 3 berikut ini distribusi jawaban responden pada masing-masing variabel didasarkan pada kategori dalam interval kelas, (Sugiyono, 2006): Interval kelas = (nilai tertinggi – nilai terendah) : banyaknya kelas yang diinginkan (5 – 1) : 5 = 0,8; Keterangan: 5 = skala nilai tertinggi jawaban responden, 1 = skala nilai terendah jawaban responden, 5= banyaknya kelas yang diinginkan, 0,8 = interval kelas. didasarkan pada katagori seperti dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Standar katagori penilaian hasil distribusi jawaban responden

Skala Interval	Kategori
1,00-1,80	Rendah
>1,80-2,60	Kurang
>2,60-3,40	Cukup
>3,40-4,20	Tinggi
>4,20-5,00	Sangat Tinggi

1. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2005).Frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 11. berikut ini :



Tabel. 4.10 Distribusi jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan 2019

Pertanyaan	Skala					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
1	1	5	17	30	18	3,83
2	0	4	19	35	13	3,80
3	0	4	23	29	15	3,77
4	0	3	21	28	10	3,89
5	0	8	27	26	10	3,54
6	0	2	24	32	13	3,79
7	0	6	21	27	17	3,77
8	0	3	24	27	17	3,82
9	0	2	21	30	18	3,90
10	0	4	21	30	16	3,82
Jumlah	1	41	218	294	156	3,79
Prosentase %)	0,14	5,77	30,70	41,41	21,97	100,00

Dari 71 responden yang memberikan jawaban pada variabel motivasi kerja untuk masing-masing indikator menunjukkan angka nilai yang tinggi yaitu rata-rata 3,79 dari total indikator. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden penelitian ini dalam hal motivasi kerja adalah tinggi. Dari hasil distribusi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja nilai rata-rata yang paling tinggi masuk dalam kategori tinggi yaitu pada indikator Karyawan mendapatkan pengakuan dari atasan dan rekan kerja, saat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebesar 3,90. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor yang mendukung motivasi kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan, perlu ditingkatkan.

2. Variabel Kompetensi

Kompetensi Menurut (Rivai, V. Dan Sagala, 2009), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Frekuensi jawaban responden pada variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel 12. berikut ini :



Tabel. 4.11 Distribusi jawaban responden pada variabel Kompetensi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan 2019

Pertanyaan	Skala					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
1	0	8	22	25	16	3,69
2	0	1	24	31	15	3,85
3	0	4	27	25	15	3,72
4	0	6	26	18	21	3,76
5	0	4	22	29	16	3,80
6	0	3	17	35	16	3,90
7	0	4	18	20	19	3,90
8	0	5	19	28	19	3,86
9	0	4	17	31	19	3,92
10	0	6	21	30	14	3,73
11	0	4	21	30	16	3,82
Jumlah	0	49	234	312	186	3,81
Prosentase %)	0,00	6,27	29,96	39,95	23,82	100,00

Dari 71 responden yang memberikan jawaban pada variabel kompetensi untuk masing-masing indikator menunjukkan angka nilai yang tinggi yaitu rata-rata 3,81 dari total indikator. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden penelitian ini dalam hal kompetensi adalah tinggi. Dari hasil distribusi jawaban responden untuk kompetensi nilai rata-rata yang paling tinggi masuk dalam kategori tinggi yaitu pada indikator Karyawan memiliki kemampuan memahami situasi/berpikir konseptual dalam melaksanakan tugas pekerjaan sebesar 3,92. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor yang mendukung kompetensi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan, perlu ditingkatkan.

3. Variabel Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu tujuan dan harapan yang sangat penting bagi seorang karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan atas pelayanan yang dilakukan, yang mencakup imbalan secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial) (Samsudin, 2010). Frekuensi jawaban responden



pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel 13. berikut ini :

Tabel. 4.12. Distribusi jawaban responden pada variabel Kompensasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan 2019

Pertanyaan	Skala					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
1	0	6	26	22	17	3,70
2	0	2	23	27	19	3,89
3	0	4	25	24	18	3,79
4	0	4	21	24	22	3,90
5	0	5	22	29	15	3,76
6	0	5	16	37	13	3,82
7	0	5	25	22	19	3,77
8	0	3	19	34	15	3,86
9	0	3	17	32	19	3,94
10	0	8	20	30	13	3,68
11	0	1	19	34	17	3,94
12	0	1	20	35	15	3,90
Jumlah	0	47	253	350	202	3,83
Prosentase %)	0,00	5,52	29,69	41,08	23,71	100,00

Dari 71 responden yang memberikan jawaban pada variabel kompensasi untuk masing-masing indikator menunjukkan angka nilai yang tinggi yaitu rata-rata 3,83 dari total indikator. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden penelitian ini dalam hal kompensasi adalah tinggi. Dari hasil distribusi jawaban responden untuk variabel kompensasi nilai rata-rata yang paling tinggi masuk dalam kategori tinggi yaitu pada indikator karyawan memiliki kemampuan berpikir analitis dalam melaksanakan tugas karyawan dan karyawan mampu senantiasa mencari informasi terbaru dalam melaksanakan tugas pekerjaan sebesar 3,94. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor yang mendukung kompensasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan, perlu ditingkatkan.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja pada (Mangkunegara, 2000), diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan



tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 4.13 Distribusi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan 2019

Pertanyaan	Skala					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
1	0	2	23	28	18	3,87
2	0	4	22	29	16	3,80
3	0	1	21	27	22	3,99
4	0	3	23	28	17	3,83
5	0	7	20	20	24	3,86
6	0	3	21	27	20	3,90
7	0	3	18	34	16	3,89
8	0	3	19	29	20	3,93
Jumlah	0	26	167	222	153	3,88
Prosentase %)	0,00	4,58	29,40	39,08	26,94	100,00

Dari 71 responden yang memberikan jawaban pada variabel kinerja karyawan untuk masing-masing indikator menunjukkan angka nilai yang tinggi yaitu rata-rata 3,88 dari total indikator. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden penelitian ini dalam hal kinerja karyawan adalah tinggi. Dari hasil distribusi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan nilai rata-rata yang paling tinggi masuk dalam kategori tinggi yaitu pada indikator karyawan bekerja dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan merupakan suatu hal yang utamasebesar 3,99. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan, perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan akan semakin baik.



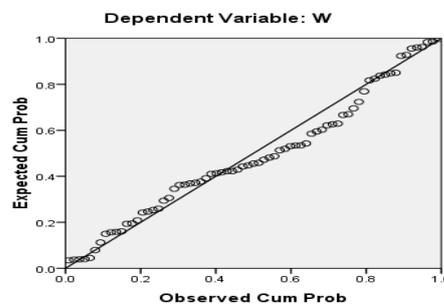
d. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Untuk menguji normalitas data digunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan serta menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Grafik *Histogram Regression Residual* dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data (lihat noktah yang mengikuti garis) akan terletak di sekitar garis lurus. Terlihat bahwa sebaran data pada *chart* di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis lurus tersebut (tidak terpecah jauh dari garis lurus), data mengikuti alur ke kanan atas, dan data tidak membentuk pola tertentu. Dengan tidak adanya sebuah pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas bisa dipenuhi. Sedangkan hasil dari uji *Kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada lampiran 4, diperoleh nilai *Kolmogorov-smirnov Z* sebesar $0,347 > 0,05$, yang berarti bahwa kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan menyebar dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Analisis multikolinearitas adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui adanya korelasi atau hubungan antar



variabel independen. Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala Multikolinieritas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas (Suliyanto, 2003).

Berdasarkan hasil perhitungan komputer pada lampiran 4 dengan menggunakan program SPSS dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan bentuk persamaan $VIF = 1 / Tolerance$, dan hasil analisis diperoleh nilai VIF variabel motivasi kerja (X), kompetensi (Y), dan kompensasi (Z), mempunyai VIF masing-masing sebesar 3,776; 3,256, dan 3,924 lebih kecil dari 10 (Suliyanto, 2003), yang menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas, sehingga dapat diartikan bahwa masing-masing variabel tersebut saling terpisah, tidak saling mempengaruhi dan tidak berkorelasi kuat.

3. Uji Linieritas.

Untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan bersifat linear atau tidak dapat dideteksi dengan melihat *scatter plot* antara standar residual dan prediksinya. Cara mengetahui asumsi linearitas adalah dari uji ANOVA (*overall f test*) bila linierity < 0,05 dan *deviation from linearity* > 0,05 maka model berbentuk linear.

Tabel 4.14 Uji ANOVA (*overall f test*)

Hubungan	Linierity		<i>deviation from linearity</i>	
	F test	Sig	F test	sig
W * X	322,259	0,000	0,730	0,786
W * Y	183,576	0,000	1,122	0,360
W * Z	300,840	0,000	0,726	0,799

Dari tabel diatas terlihat bahwa uji ANOVA (*overall f test*) pada lampiran 4 diperoleh linierity semuanya < 0,05 dan *deviation from linearity* hubungan variabel independent dan dependent semuanya > 0,05 maka model berbentuk linear.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *Park Glejser*. Adapun hasil perhitungan dengan metode *Park Glejser* antara variabel independen dengan nilai residu absolut dapat dilihat



pada lampiran 4 dan diperoleh nilai probabilitas masing-masing variabel yaitu motivasi kerja (X) sebesar 0,125; kompetensi (Y) sebesar 0,217 dan kompensasi (Z) sebesar 0,741; dan masing-masing nilai sig > nilai alpha (0,05), sehingga dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

1. Persamaan Regresi

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan, digunakan analisis regresi linear berganda, dan berdasarkan hasil analisis pada lampiran 10 dengan menggunakan program SPSS, dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$W = b_1 X + b_2 Y + b_3 Z + e$$

$$W = 0,363 X + 0,126 Y + 0,282 Z + e$$

Adapun arti dari persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

$b_1 = 0,363$, artinya koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,363 mengandung arti variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel yang lain tetap.

$b_2 = 0,126$, artinya koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,126 mengandung arti variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel yang lain tetap.

$b_3 = 0,282$, artinya koefisien regresi variabel iklim kerja sebesar 0,282 mengandung arti variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan,



artinya jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel yang lain tetap.

2. Uji Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis pada lampiran, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,919, ini berarti 91,9 % variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi perubahan motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 0,081 atau 8,1% oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

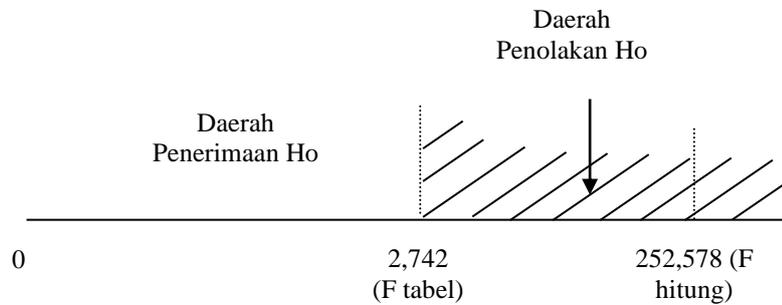
3. Uji Ketepatan Model (*goodnes of fit*)

Untuk menguji ketepatan atau kesahihan model (*goodnes of fit*) digunakan F test, dan berdasarkan hasil analisis pada lampiran 10, diperoleh nilai F hitung diperoleh sebesar 252,578, sedangkan nilai F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95 % atau dengan nilai $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan atau *degree of freedom* ($k-1$) ; ($n-k$) atau ($4-1$) ; ($71-4$) = (3):(67) diperoleh nilai F tabel sebesar 2,742, maka karena F hitung > F tabel ($252,578 > 2,742$), berarti menolak H_0 atau menerima H_a , yang dapat diartikan bahwa model layak dalam mengungkap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk lebih jelasnya daerah penerimaan dan penolakan H_0 dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.2 Daerah penerimaan dan penolakan Ho untuk Uji F



4. Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan digunakan uji t. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha/2 = 0,025$ dan $df = (n-k)$ atau $(71-4) = 67$ diperoleh nilai t tabel ($\pm 1,996$), sedangkan nilai t hitung untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a) Nilai $t_1 = 2,779$, artinya nilai t_1 berada di daerah penerimaan H_a . Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_1 hitung (6,488) lebih besar dari t tabel (1,996) sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga berdasarkan uji t tersebut, **hipotesis pertama** yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, **diterima**.

b) Nilai $t_2 = 2,821$, artinya nilai t_2 berada di daerah penerimaan H_a . Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_2 hitung (2,821) lebih besar dari t tabel (1,996) sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya kompetensi

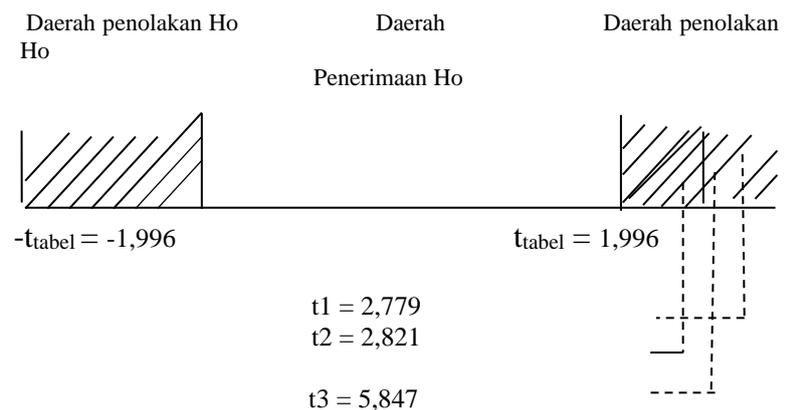


mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga berdasarkan uji t tersebut, **hipotesis kedua** yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, **diterima**.

- c) Nilai $t_3 = 5,847$, artinya nilai t_3 berada di daerah penerimaan H_a . Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_3 hitung (5,847) lebih besar dari t tabel (1,996) sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga berdasarkan uji t tersebut, **hipotesis ketiga** yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, **diterima**.

Untuk lebih jelasnya daerah penerimaan dan penolakan H_0 dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.3 Kurva Uji t



4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Adanya pengaruh motivasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk diuraikan sbb :

4.3.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan uji t terbukti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.

Hasil analisis tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Hanun, 2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.(Adnyani, 2016), menemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis juga sejalan dengan hasil kegiatan pengamatan aktifitas sehari-hari dan hasil wawancara secara langsung selama masa penelitian terhadap karyawan bidang pemasaran, bahwa hasil kinerja mereka dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mereka miliki.

4.3.2 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan uji t terbukti bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.

Hasil analisis tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Rande, 2019) menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mendukung penelitian (Antwi John Osei, 2015), yang



menemukan bahwa kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan itu (Adnyani, 2016), menemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis juga sejalan dengan hasil kegiatan pengamatan aktifitas sehari-hari dan hasil wawancara secara langsung selama masa penelitian terhadap karyawan bidang pemasaran, bahwa hasil kinerja mereka dipengaruhi oleh kompetensi yang mereka miliki.

4.3.3 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan uji t terbukti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan.

Hasil analisis tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Fransisca, 2015), yang menemukan bahwa motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis juga sejalan dengan hasil kegiatan pengamatan aktifitas sehari-hari dan hasil wawancara secara langsung selama masa penelitian terhadap karyawan bidang pemasaran, bahwa hasil kinerja mereka dipengaruhi oleh kompensasi yang mereka terima.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan, mengenai pengaruh motivasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran.
2. Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran
3. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Motivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu diharapkan Manajemen dan seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan harus selalu dapat menjaga dan meningkatkan motivasi kinerjanya
2. Kompetensi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pangkajene Kepulauan diharapkan dapat ditingkatkan salah satunya dengan cara penugasan karyawan untuk melaksanakan pelatihan dan pendidikan secara rutin sesuai dengan bidang tugas jabatannya yaitu pengetahuan dan keahlian di bidang pemasaran produk dan jasa perbankan.

Kompensasi kepada karyawan diharapkan dapat ditingkatkan antara lain salah satunya adalah dengan cara memberikan penghargaan yang adil sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adam Fikri, D. (2019). The Effect Competence And Motivation To Satisfaction And Performance. *International. Journal Of Scientific & Technology*, 8,(03, March 2019). Retrieved from www.ijstr.org
- Adnyani, N. M. N. dan I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500-532 ISSN: 2302-8912.
- Antwi John Osei. (2015). Employee's Competency And Organizational Performance In The Pharmaceutical Industry An Emphirical Stufy of Pharmaceutial Firm in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, III(3), March 2015 Licensed under Creative Common Page 1. Retrieved from <http://ijecm.co.uk/> ISSN 2348 0386
- Basalamah Muhamad Syafi'i. (2017). The Influence Of Motivation, Competence And Individual Characteristics On Performance Cler (The Study) In The City Of Makassar. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6,(12,). Retrieved from www.ijstr.org
- Catur Okta Viani. (2015). *pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di BMT Bina Insani*.
- Daft, R. L. (2003). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Davis, K. (2010). *Organisasi Behavior-Human Behavior at Work* (13th Editi). New Delhi: Mcgraw Hill.

ullang. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

a, T. W. dan. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap



- Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2).
- Gani, I. dan S. A. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*,. Yogyakarta: AND.
- Geovani. (2009). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang*. Retrieved from eprints.radenfatah.ac.id. Universitas Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*,. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika*. Retrieved from eprints.radenfatah.ac.id. Universitas Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Edisi Kedu). Yogyakarta: BFFE.
- Hanun, F. (2013). Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah. *Jurnal Analisa*, 20(1).
- Hasibuan, Malayu, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juniarti. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega*. Retrieved from Alpha Land,. Depok. eprints.radenfatah.ac.id. Universitas Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan.
- Kurniawan Donatus Adi. (2018). The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employess Capabilities On PT Bina Sinar y.,. *International Journal Of Research Science & Management*.

