Volume 6 Issue 2 (2023) Pages 482 - 488
SEIKO : Journal of Management & Business
ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online)

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang Kota Makassar

Maulana [1], Sudarmi [2], Muharram [3], Arif Mashuri [4]
[1234] *Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar dan diperoleh sampel sebanyak 50 siswa dengan pendekatan *nonprobability sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi dan angket. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini variabel yang paling dominan adalah variabel kompetensi karena mempunyai nilai koefisien regresi yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel kompensasi.

Kata Kunci: *Kompetensi, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai.*

Abstract

This research aims to determine the effect of competency and compensation on employee performance at the Bank Rakyat Indonesia (BRI) Panakukang Unit, Makassar City. This research is included in the type of quantitative descriptive research with a correlational approach. The population in this study was 50 employees at the Bank Rakyat Indonesia (BRI) Panakukang Unit, Makassar City and a sample of 50 students was obtained using a nonprobability sampling approach. Data collection was carried out using observation and questionnaire techniques. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of this research show that the influence of competency and compensation has a positive and significant effect on employee performance at the Bank Rakyat Indonesia (BRI) Panakukang Unit, Makassar City, partially or simultaneously. In this research, the most dominant variable is the competency variable because it has a higher regression coefficient value compared to the regression coefficient value of the compensation variable.

Keywords: *Competency, Compensation and Employee Performance.*

Copyright (c) 2023 Maulana

✉ Corresponding author :
Email Address : lanaalmaulana1967@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dari kemampuan organisasi.

Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara (2007:1)

Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2005:10) mengemukakan bahwa "manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi". Pada setiap organisasi, swasta atau publik perlu membangun sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang tinggi. SDM yang berkompetensi tinggi akan menjadi pusat keunggulan organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing organisasi dalam memasuki era globalisasi dan menghadapi perkembangan diberbagai bidang serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan begitu cepat. Peran SDM dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga interaksi antara organisasi dan SDM menjadi alternatif perhatian para pimpinan. Oleh sebab itu, kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia harus sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi (Farida et al., 2020). Hal ini berarti sumber daya manusia akan dipusatkan pada kompetensi manusia. Jika manusia digunakan sebagai pembangunan organisasi, maka apa yang mereka bawa ke pekerjaan yaitu kompetensi menjadi sangat penting.

Saat ini Bank BRI sedang mengalami masalah yaitu mengenai mesin ATM yang sering sekali mengecewakan nasabahnya masalah tersebut bisa dibuktikan dengan banyaknya complain melalui media internet, banyak nasabah yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan semua ATM yang tersebar luas diindonesia. Mesin ATM yang sering kosong dan resi tidak keluar membuat para nasabanya kecewa dengan falitas yang disediakan oleh Bank BRI. Dengan Kejadian tersebut juga menjadi salah satu yang mempengaruhi kondisi kompetensi dan kompensasi kinerja bagi para pegawai.

Saat ini Bank BRI Telah Membangun Insitute perbankan yang disebut sebagai Corporate University, insitute ini dibangun salah satunya dengan tujuan untuk Menciptakan kader-kader profesional dalam Bidang Perbankan. Dengan adanya tujuan tersebut sehingga pengembangan Kompetensi dituntut selalu berkembang seiring zaman.

Paradigma tersebut telah membawa banyak organisasi yang berusaha untuk menciptakan SDM yang memiliki kompetensi tinggi begitupun termasuk apa yang dilakukan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang Kota Makassar

Adapun hal yang dapat dilakukan yaitu, perlu adanya kesadaran kepada aparat pegawai selaku pelayanan kepada masyarakat / nasabah akan pentingnya kompetensi inti dalam peningkatan kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya dengan bimbingan atau konseling, pemberian buku kompetensi untuk diperlajari maupun training, pegawai dimotivasi untuk selalu meningkatkan kompetensi inti-nya dengan lebih intensif dan termonitor dengan baik.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya dan kompetensi karyawan yang dimilikinya.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. (Veithzal, dkk, 2014:229). Untuk mewujudkan hal ini, maka dibutuhkan adanya pelatihan yang efektif dan kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku karyawan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka dibutuhkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan khususnya pada karyawan Bank BRI Unit Panakukang. Kompensasi merupakan motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan Bank BRI Unit Panakukang. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi yang dimiliki karyawan Bank BRI Unit Panakukang.

Masih banyaknya tingkat in-efisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. Dan sebagian pegawai yang kurang professional dan kurang

memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang atau penyalahgunaan tugas pokoknya, sehingga perilaku mereka terkadang ada yang menyimpang tersebut sehigga akan menjadi permasalahan yang rumit

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif yaitu menggunakan analisis data. Subjek dalam penelitian ini adalah Madrasah Aliyah Pompanu a. Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependenn). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompetensi (X1) dan kompensasi (X2). Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Adapun Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu strategi penelitian seperti eksperimen dan survey yang membutuhkan data statistik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan korelasi, yaitu untuk mengetahui hubungan satu variabel dengan variabel-variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar, pegawai itu di ambil dari beberapa divisi pada bagian sumber daya manusia. Adapun teknik yang digunakan dalam penarikan sampel yaitu nonprobability sampling, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan mengubah keterwakilan. Teknik pengumpulan data adalah observasi dan angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validasi menunjukkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah valid. Ditunjukkan dari nilai Pearson Correlation untuk beberapa item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tanda bintang atau item pernyataan >0,2787. Sedangkan dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian, menunjukkan cronbach's alpha >0,600 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi jawaban responden yang layak atau reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Realibilitas
1	Kompetensi (X1)	0,730	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,766	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,725	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2023

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidakndanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian normalitas data dengan menggunakan uji normalitas One-Sample Kolmogorov-SmirnovTest program computer SPSS for windows Versi 16. Suatu data dikatakan berdistribusi normal pada taraf signifikansi 5% jika nilai asymp sig >0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parametersa	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.70854476
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.079
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.728
Asymp. Sig. (2-tailed)		.665
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada 0,728> 0,05., maka nilai residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompentensi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bank BRI Unit Panakukang. Berdasarkan perhitungan SPSS 16 for windows dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficient[sa]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constan t)	2.794	5.125		.545	.588		
	Total_x1	1.190	.115	.782	10.364	.000	.786	1.272
	Total_x2	.215	.086	.199	2.502	.000	.707	1.415

a. Dependent Variable: Total_y

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan pada tabel 3 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

Y = 2,794 + 1.190X1 + 0,035X2

Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 2,794 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan kompetensi (X1) Kompensasi (X2) maka skor kinerja pegawai (Y) adalah 2,794 Artinya masih tetap ada kinerja pegawai walaupun nilai X1 dan X2 terhadap Y bernilai nol (0).

Koefisien regresi X1 sebesar 1,190 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Kompetensi akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 1,190 dengan menjaga skor kompetensi (X1) tetap/konstan. Koefisien regresi X2 sebesar 0,215 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompensasi akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,215 dengan menjaga skor kompensasi (X2) tetap/konstan.

Uji Simultan (Uji F)

Dalam uji F (Simultan) untuk mengetahui maupun menjelaskan apakah pengaruh Kompetensi dan Kompensasi secara bersama/simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar. hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Anova

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.463	3	183.821		
	Residual	143.037	46	3.110	59.116	.000a
	Total	694.500	49			

Predictors: (Constant),Total_x1,Total_x2
Dependent Variable:Total_y
Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari data di tabel 4.17 Diatas Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel > 2,57 sedangkan apabila nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel < 2,57 maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Tabel 4.17, maka dapat dijelaskan bahwa nilai Fhitung 59,116 > Ftabel 2,57, maka dari hasilnya H0 ditolak dan Ha diterima. Dalam hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi dan kompensasi secara bersama/simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar.

Uji Parsial (Uji T)

Dalam uji T (Parsial) akan digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kompensasi secara individu atau parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Panakukkang sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficientsa

	Unstandardized Coefficients		**Standardized Coefficients**			**Collinearity Statistics**	
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2.794	5.125		.545	.588		
Total_x1	1.190	.115	.782	10.364	.000	.786	1.272
Total_x2	.215	.086	.199	2.502	.000	.707	1.415

Dependent Variable: Total_y
Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan hasil uji T berpengaruh jika nilai Thitung lebih besar dari Ttabel> 2,012 dan apabila nilai Thitung lebih kecil dari Ttabel <2,012 maka uji T dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tabel 5 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Kompetensi dan Kompensasi secara bersama/simultan terhadap pegawai di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar.

Uji Determinasi R^2

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan SPSS 16 for windows dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Adjusted R Square

Model Summary[b]

Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.891a	.794	.781	1.763

Predictors: (Constant), Total_x1,Total_x2
Dependent Variable:Total_y
Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan dari hasil uji Adjusted R Square dari tabel 6 diatas hasil output di atas menunjukan bahwa pada kolom Adjusted Rsquare diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yangditerangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,781 atau 78,1%. Maka hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel Kompetensi dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 78,1%, sedangkan sisanya (100-78,1% = 21,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini

1. Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar.

Kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dan kata criterion referenced mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi sangat lah di butuhkan di dalam perusahaan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi pegawaiya dan kompetensi yang dimiliki seorang pegawai mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan dirinya dan memberikan hasil kerja ynag optimal untuk perushaan.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara dengan kinerja pegawai. Dengan uji t yang menghasilkan nilai thitung>ttabel (10,634>2,012) dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yangberarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholehatusya'diah' (2017) yang meyimpulkan bahwa kompetensi ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahhan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan idividual sebagai pertukaran dalam melakukan keorganisasian.

Kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai tetapi juga mempengaruhi kinerja pegawai, kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatan kinerja pegawai. Dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka pegawai lebih semngat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa dihargai. Para pegawai mendambahkan kinerja akan berhubungan positif dengan kompensasi-kompensasi yang diberikan oleh Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar. Pegawai menetukan penghargaan mengenai kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu tercapai.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara dengan kinerja pegawai. Dengan uji t yang menghasilkan nilai thitung>ttabel (2.502>2,012) dengan tingkat

signifikan 0,000. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiti penelitian Sri Langgeng Ratnasari (2016) yang meyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik menjadi kesimpulan dari hasil penelitian ini yang berjudul "pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar" sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga terjadinya kompetensi yang baik pada Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar, maka semakin semngat pegawai untuk berkerja keras.
2. Dari hasil pengujian hipotesi penelitian yang membuktikan variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga kompensasi yang diberikan di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Panakukang kota Makassar, maka akan membuatpegawai mudah bekerja.

Referensi :

Farida, U., Syam, A., Yusriadi, Rizal, M., & Kasmita, M. (2020). Education and Training for Village Officials in the implementation of village government duties in Pattallassang District, Gowa Regency. *Ampera : Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah*, 5(2).

Hasibuan, 2017, *Kompensasi Finansial Secara Dasar*, No. 121

Indriasari, D. P., Syam, A., Jufri, M., & Latiep, I. F. (2023). Pengantar Bisnis Modern. Nas Media Pustaka.

Mangkunegara,2015, *Kompensasi Pengawai*, Hal.15

Ratnasari, Sri Langgeng (2016) *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance Pt. Peb Batam*. In: Seminar Nasional Ekonomi Bisnis 2016, 17 September 2016, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Sholehatusya'diah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang Sholehatusya'diah1. *Ejournal Administrasi Negara*.

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.