

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEI PT BANK SUMUT CABANG KOORDINATOR MEDAN)

THE EFFECT OF COMPENSATION, COMPETENCE, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (SURVEY OF PT BANK SUMUT, MEDAN COORDINATING BRANCH)

Fatrinaldi Amri¹, Vip Paramarta², Y Ony Djogo³, Kosasih⁴, Sobarna Kartamihardja⁵, Farida Yuliawaty⁶, Lusiandi⁷

Universitas Sangga Buana YPKP; ¹fatrinaldiamri@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan yang berjumlah 132 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh 56 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: Human resources play an important role in determining the success or failure of a company. This study aims to analyze the effect of compensation, competence, and work motivation on the employee performance of PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. This study uses a descriptive quantitative method. The population in this study were all employees of PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan, totaling 132 people. The research sample was determined using the Slovin formula, and 56 employees were obtained. Data collection used a questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that compensation, competence, and work motivation had a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords: Compensation, Competence, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat bertahan dan bersaing. Perusahaan juga harus mampu mendorong karyawannya untuk bisa mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang ada dalam diri masing-masing.

Keberhasilan dan pencapaian perusahaan sangat bergantung pada karyawannya karena para karyawan yang bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Mesin yang paling canggih dan dapat diandalkan pun tidak berguna jika

tidak ada karyawan yang mengoperasikan. Karyawan yang kompeten dalam perannya lebih berharga bagi atasan mereka. Tingkat pencapaian tujuan organisasi berkaitan secara langsung dengan kualitas tenaga kerjanya. Agar suatu bisnis dapat mencapai tujuannya dan, pada akhirnya, menawarkan kehidupan yang lebih baik bagi para karyawannya, evaluasi kinerja sangat penting (Kasmir, 2016).

Kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajibannya disebut kinerja pegawai (Mangkunegara, 2014). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal. Salah satunya adalah motivasi. Motivasi kerja didefinisikan oleh Kasmir (2016) sebagai dorongan bagi seseorang untuk melakukan

pekerjaan. Pegawai akan cenderung mengarahkan upaya terbaiknya apabila mereka mendapat dorongan yang kuat untuk melakukannya, baik dari dalam maupun dari luar. Kinerja yang baik merupakan hasil akhir dari dorongan dan rangsangan internal dan eksternal seseorang; kinerja yang buruk merupakan kebalikannya. Akibatnya, hasil kerja seseorang berbanding lurus dengan tingkat motivasi intrinsiknya.

Perilaku dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pentingnya kompensasi. Karyawan yang telah memberikan segalanya dalam hal waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan layak mendapatkan pengakuan dan penghargaan jika pemberi kerja ingin merekrut talenta terbaik, menjaga mereka tetap sesuai jadwal, mendorong mereka untuk lebih proaktif dan disiplin, serta membantu mereka tumbuh secara profesional.

Selain motivasi dan kompensasi, kompetensi kerja juga merupakan hal yang penting. Salah satu sektor yang mengutamakan pengabdian kepada masyarakat dan memiliki kapasitas untuk melayani dengan sukses adalah perbankan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, karyawan dididik dan dilatih mengenai hal dasar perbankan serta kemampuan dan pola pikir khusus untuk membantu melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan konsisten sesuai dengan norma yang ditetapkan.

Salah satu unit cabang operasional dan komersial terbesar di dalam Bank Sumut, yaitu PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan selalu berkomitmen untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh manajemen dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada. Meskipun begitu, permasalahan terkait sumber daya manusia juga dihadapi oleh Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

Berikut merupakan jumlah sumber daya manusia Bank Sumut Cabang Koordinator Medan tahun 2019 – 2023.

Tabel 1 Jumlah Karyawan Bank Sumut Cabang Koordinator Medan

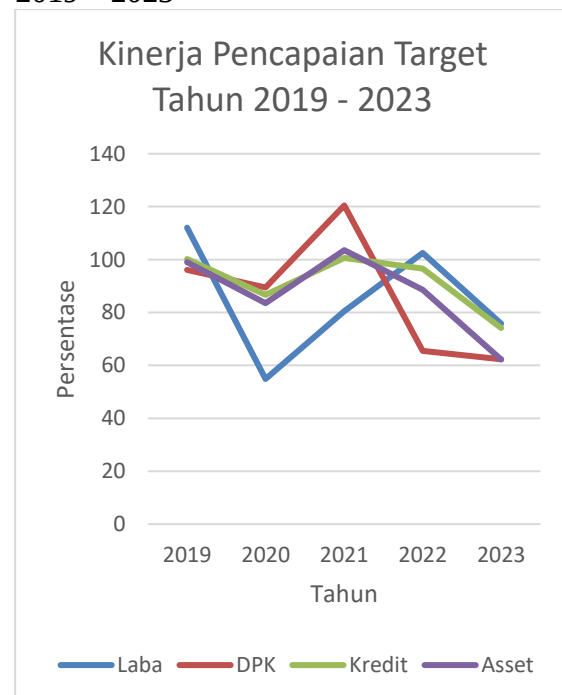
	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah	153	149	147	141	132

Sumber: Bank Sumut Cabang Koordinator Medan

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa jumlah karyawan dari tahun ke tahun cenderung mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, di antaranya mutasi karyawan ke unit kantor lain, mengundurkan diri, pensiun, dan promosi jabatan.

Adapun data pencapaian target bisnis Bank Sumut Cabang Koordinator Medan tahun 2019 – 2023.

Gambar 1 Kinerja Pencapaian Target Tahun 2019 – 2023



Sumber: Bank Sumut Cabang Koordinator Medan

Grafik tersebut menunjukkan angka penurunan yang signifikan pada tahun 2023. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya, yaitu kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada para karyawan sehingga

mereka tidak menjalankan pekerjaan dengan semangat dan optimal. Bahkan, adapula karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya karena kekrungan orang. Selain itu, kompensasi juga mempengaruhi penurunan kinerja capaian target karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengakuan dari beberapa responden peneliti bahwa kurangnya kompensasi dalam bentuk bonus dan *reward* membuat karyawan tidak terlalu semangat untuk mencapai target tersebut. Di sisi lain, kompetensi karyawan Bank Sumut Cabang Koordinator Medan juga masih kurang optimal. Misalnya karyawan baru yang masih belum mampu beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan dan karyawan lama yang belum mampu menguasai sistem IT dengan baik, padahal sistem IT sanga diperlukan untuk pelayanan dan mekanisme perbankan.

Peneliti juga melakukan prasurvei untuk mencari fenomena permasalahan yang ada di Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Hasilnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Prasurvei

No	Variabel	SB (5)	B (4)	CB (3)	TB (2)	STB (1)	Skor Aktual	Skor Ideal	Nilai rata2
1	Seberapa baik motivasi kerja yang anda terima?	5	8	21	20	0	54	100	1,85
2	Seberapa baik penilaian anda tentang kompensasi dari pimpinan?	16	7	12	18	0	53	100	1,89
3	Seberapa sering reward yang diberikan oleh pimpinan kepada anda pimpinan?	0	8	18	22	1	49	100	2,04
4	Seberapa sering anda mengikuti pelatihan kerja yang diadakan oleh pimpinan?	10	4	21	14	3	52	100	1,92
5	Seberapa baik anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target?	10	12	27	12	0	61	100	1,63
6	Seberapa baik kinerja yang anda lakukan selama ini?	15	4	27	14	0	60	100	1,67
Total Skor							329	600	
Rata-rata								1,83	
Kategori								Tidak Baik	

Sumber: Data Olahan Peneliti

Hasil dari prasurvei yang dilakukan terhadap 25 responden, diperoleh bahwa nilai rata-rata penilaian hanya sebesar 1,83. Menurut Sugiyono (2018), nilai skala rata-rata 1,83 termasuk kategori tidak baik. Dengan kata lain, pernyataan kuisioner tersebut menunjukkan adanya kesenjangan masalah kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Cabang Koordinator Medan

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan)”**.

LANDASAN TEORI

Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai, 2021). Dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Pasau dan Paramarta (2023).

a. Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan kebutuhan kerja
- b) Pengorganisasian semua tenaga kerja
- c) Pengarahan semua karyawan
- d) Pengendalian semua karyawan

b. Fungsi Operasional

- a) Pengadaan SDM (rekrutmen)
- b) Pengembangan (pendidikan dan latihan)
- c) Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
- d) Pengintegrasian kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan
- e) Pemeliharaan kondisi fisik, mental dan loyalitas
- f) Kedisiplinan
- g) Pemberhentian/PHK

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada

karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Paramarta et al (2023), istilah kompensasi mengacu pada semua bentuk uang atau barang yang diterima pekerja dari pemberi kerja mereka sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Adapun dimensi kompensasi menurut Henry Simamora dalam Nita Fitriani (2018) sebagai berikut.

- a. Gaji dan Upah, yaitu manfaat yang diperoleh pekerja dari kompensasi yang diterimanya dari perusahaan.
- b. *Benefit* (Keuntungan) dan Pelayanan, yaitu nilai moneter yang diperoleh karyawan, sedangkan layanan memiliki nilai moneter yang tidak berwujud bagi karyawan.
- c. Fasilitas, yaitu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja.
- d. Kebutuhan Penghargaan Diri, yaitu kompensasi tambahan yang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan prestasi karyawan.

3. Kompetensi

Menurut Spencer yang dikutip oleh Rismawati et al (2021), kompetensi adalah serangkaian sifat kepribadian mendasar yang memiliki korelasi langsung terhadap seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian tindakan, informasi, kemampuan, dan dorongan yang berkontribusi secara signifikan terhadap kapasitas seseorang untuk melakukan tugas dengan baik. Adapun definisi lain dari kompetensi, yaitu kombinasi kecerdasan dan tanggung jawab yang diperlukan agar seseorang dapat diterima oleh masyarakat sebagai orang yang kompeten dalam bidang pekerjaan tertentu. Berdasarkan

definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Terdapat tiga dimensi dari kompetensi, yaitu sebagai berikut.

- a. Kompetensi Intelektual
Memiliki kemampuan untuk berpikir, bernalar, dan memecahkan masalah merupakan contoh kompetensi intelektual. Dalam hal kapasitas intelektual, setiap pekerjaan membutuhkan sesuatu yang unik. Alasannya, penyelesaian setiap tugas yang diberikan secara sukses membutuhkan serangkaian kemampuan intelektual yang unik.
- b. Kompetensi Kognitif
Kompetensi ini menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kompetensi kognitif sangat relevan dengan pekerjaan, karena menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah.
- c. Kompetensi Emosional
Salah satu aspek terpenting dari kecerdasan emosional adalah pengaturan diri, atau kapasitas untuk mengendalikan emosi seseorang sehingga kinerja diri sendiri atau orang lain tidak terpengaruh oleh kemunduran (Edy Sutrisno, 2023).

4. Motivasi

Istilah motivasi mengacu pada kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Goni et al (2021) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau terisolasi untuk memenuhi tujuan

organisasi. Dapat dikatakan bahwa motivasi adalah kekuatan untuk mengilhami orang lain agar bertindak sesuai dengan keinginan mereka sendiri, bebas dari campur tangan eksternal. Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2020), terdapat lima dimensi motivasi, yaitu sebagai berikut.

- Tuntutan Fisiologis, termasuk kebutuhan hidup seperti makanan, air, tempat tinggal, dan udara.
- Kebutuhan Akan Rasa Aman, yaitu keinginan untuk terbebas dari bahaya baik fisik maupun mental.
- Tuntutan Khusus untuk Interaksi Sosial, seperti keinginan untuk ditemani, diterima, dan disentuh secara fisik.
- Keinginan Individu, khususnya kebutuhan untuk dihargai dan dijunjung tinggi oleh orang lain di sekitarnya.
- Dorongan untuk Memanfaatkan Potensi secara Maksimal

5. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam Husna dan Prasetya (2024), kinerja mengacu mengacu pada hasil akhir upaya dan tindakan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Serupa dengan hal tersebut, Bangun (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil akhir dari upaya individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Adapun menurut Moeheriono dalam Hatidah (2022), mengacu pada tingkat keberhasilan rencana strategis organisasi dalam menjalankan program kegiatan dan kebijakannya, sehingga mencapai tujuan yang ditetapkan. Berikut merupakan dimensi dari kinerja menurut Uno & Lamatenggo dalam Arifandi (2020).

- Kecepatan dan Ketepatan Kerja, berkaitan dengan ketepatan dan

kecepatan secara waktu yang menunjukkan efisiensi karyawan dalam bekerja.

- Inisiatif dalam Kerja, berkaitan dengan inisiatif karyawan dan menentukan keterampilan, kecakapan, dan tingkat kompetensi karyawan dalam bekerja.
- Kemampuan Kerja

Penelitian Terdahulu

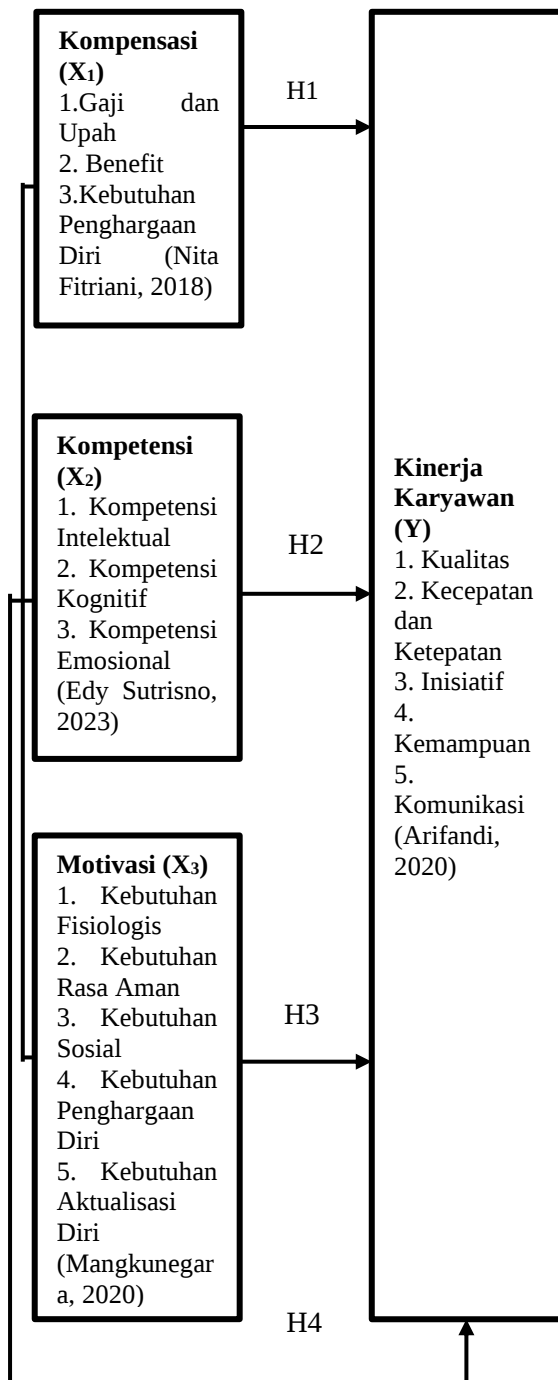
Tabel 3 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
1.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	• Kepemimpinan, motivasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Makasar.	Persamaan • Variabel motivasi dan kinerja • Metode analisis linear berganda • Sampel karyawan bank
	Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar (Mahlia, 2021)	• Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makasar. • Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makasar.	Perbedaan • Variabel independen
2.	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado (Pattiasina, 2021)	Kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dan memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan.	Persamaan • Variabel kompetensi dan kinerja karyawan • Metode analisis linear berganda • Sampel karyawan bank Perbedaan • Variabel independen
3.	Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang (Surroadi, 2023)	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Semarang.	Persamaan • Variabel kompensasi dan kinerja • Metode analisis linear berganda • Sampel karyawan bank Perbedaan • Variabel independen
4.	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.BNI Cabang Bogor) (Rahmatika, 2023)	Kemampuan karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dan Motivasi kerja Hasil Penelitian tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan	Persamaan • Variabel motivasi dan kinerja • Metode analisis linear berganda • Sampel karyawan bank Perbedaan • Variabel independen
5.	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus di Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai) (Fitriani, 2023)	Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai.	Persamaan • Variabel kompensasi dan kinerja • Metode analisis linear berganda • Sampel karyawan bank Perbedaan • Variabel independen

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dari penelitian ini disajikan dalam gambar berikut.

Gambar 2 Kerangka Pemikiran



Dari kerangka tersebut, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut.

- H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh secara

berama-sama terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat tentang fenomena atau peristiwa yang ada, tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel-variabelnya. Hasil dari penelitian deskriptif dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dengan pendekatan penelitian yang lebih mendalam atau kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data secara terukur dan mengubahnya menjadi angka-angka.

Penelitian ini berfokus pada pegawai PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Semua pegawai PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan berjumlah 132 orang. Untuk menentukan ukuran sampel, digunakan rumus Slovin (dalam Riduwan, 2019), yaitu sebagai berikut.

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

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : error (0,05 atau 0,01)

maka,

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{132}{1 + 132(0,01)^2} = \frac{132}{2,32} \approx 56$$

Diperoleh bahwa ukuran sampel pada penelitian ini adalah 56 karyawan.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Setelah terkumpul, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen, yaitu Kompensasi (X_1),

Kompetensi (X_2) dan Motivasi (X_3), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pertanyaan dalam mengukur variabelnya. Dari 30 pernyataan, 27 pernyataan valid untuk variabel kompensasi (X_1), 25 pernyataan untuk variabel kompetensi (X_2), 27 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_3), dan 27 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel X pada Y layak atau tidak. Adapun teknik reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas konsistensi antar butir penulis menggunakan uji *cronbach's alpha* dimana dikatakan reliabel jika nilai koefisien *cronbach's alpha* $> 0,7$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel reliabel

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif disajikan dalam tabel berikut,

Tabel 3 Statistik Deskriptif

	Kompensasi (X_1)	Kompetensi (X_2)	Motivasi Kerja (X_3)	Kinerja karyawan (Y)
Jumlah	56	56	56	56
Rata-rata	111,38	105,06	106,88	107,88
Median	112,00	104,00	105,00	107,00
Modus	115,00	111,00	102,00	111,00
Simp. Baku	9,80	8,82	10,23	9,24
Varians	96,09	77,86	104,56	85,31
Min	93	90	90	90
Max	135	125	135	135

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak. Pada penelitian ini,

digunakan uji Kolmogorov Smirnov untuk menguji normalitas. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antarvariabel bebas. Untuk menguji multikolinearitas, digunakan nilai VIF. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah varians dari *error* konstan atau tidak. Untuk melakukan uji ini, digunakan uji Glejser. Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi antarvariabel *error*. Digunakan uji Durbin-Watson untuk melakukan uji ini.

Tabel 4 Uji Asumsi Klasik

Asumsi	Statistik Uji	Keputusan	Kesimpulan
Normalitas	$p = 0,200 > 0,05$	H_0 diterima	Residual berdistribusi normal
Multikolinearitas	$VIF < 10$	H_0 diterima	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	$p > 0,05$	H_0 diterima	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Autokorelasi	$du < d = 1,795 < 4 - du$	H_0 diterima	Tidak terjadi autokorelasi

Uji Hipotesis

Uji parsial digunakan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji parsial (uji t) untuk membuktikan hipotesis 1, 2, dan 3.

Tabel 5 Uji Parsial

Hipotesis	t Hitung	Signifikansi	Kesimpulan
Kompensasi $\rightarrow$ Kinerja (H_1)	4,690	0,000	H_1 diterima
Kompetensi $\rightarrow$ Kinerja (H_2)	2,567	0,012	H_2 diterima
Motivasi $\rightarrow$ Kinerja (H_3)	3,226	0,002	H_3 diterima

Dapat disimpulkan bahwa masing-masing kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

Uji simultan digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji simultan (uji F) untuk membuktikan hipotesis 3.

Tabel 6 Uji Simultan

ANOVA ^a							
Unstandardized Coefficients	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
(Constant)	3.265	Regression	14743.768	3	4914.589	4576.014	.000 ^b
Kompensasi	.691	Residual	184.726	172	1.074		
Kompetensi	.167	Total	14928.494	175			
Motivasi	.094						

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Motivasi

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Motivasi

Dari tabel tersebut, diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan

bahwa H₄ diterima, artinya kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Dari tabel tersebut juga diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk model ini, yaitu sebagai berikut.

Adapun nilai *R-square* dari analisis ini adalah sebagai berikut,

$$Y = 3,265 + 0,691X_1 + 0,167X_2 + 0,094X_3$$

Artinya, setiap peningkatan satu unit skor variabel kompensasi (X_1), variabel kompetensi (X_2) dan variabel motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja karyawan (Y) sebesar 0,952 (0,691+0,167+0,094). Dengan demikian, maka dari ketiga variabel di atas ternyata yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel kompensasi (X_1)

Tabel 7 Nilai *R-Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.988	.987	1.036

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Motivasi

Dari tabel tersebut, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,988. Artinya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, kompetensi, dan motivasi sebesar 98,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat meningkat jika kompensasi tersebut meningkat, namun sebaliknya jika kompensasi menurun maka dapat menurunkan kinerja para karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian oleh Pramesrianto dan Amin (2020).

Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara untuk memupuk semangat di tempat kerja. Karyawan yang mempunyai minat untuk untuk melatih keterampilan nya di dunia perbankan juga boleh meningkatkan prestasi mereka dalam melayani nasabah. Selain itu, kompensasi juga boleh meningkatkan motivasi para karyawan sehingga memberi kesan kepada para karyawan untuk mengembangkan diri lebih baik di Perusahaan tersebut. Sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kinerja karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan. Pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut, akan memengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat meningkat jika kompensasi tersebut meningkat, namun sebaliknya jika kompensasi menurun maka dapat menurunkan kinerja para karyawan. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Abdi dan Wahid (2018) yang menyatakan bahwa pekerja yang sangat kompeten akan mampu meningkatkan produktivitas mereka sendiri dalam bekerja. Konsisten juga dengan temuan studi empiris yang

dikutip oleh Kadir et al. (2018), yang menemukan bahwa kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik, penelitian kami menemukan hal yang sama. Alasannya, jika setiap pekerja benar-benar memahami kompetensinya, hal itu akan memengaruhi hasil kerja yang terus meningkat.

Perusahaan perlu menerapkan langkah-langkah untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang kompeten dalam profesinya biasanya memiliki bakat yang kuat dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan mungkin merasa lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Pada saat yang sama, mereka tidak akan terlalu produktif jika mereka tidak terlalu kompeten. Ketika pekerja menunjukkan kinerja di bawah standar karena mereka tidak memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif. Tugas tersebut akan menjadi tantangan untuk mencapai tujuan kerja yang ditetapkan, yang mengarah pada hasil yang kurang ideal, bahkan ketika personel memiliki pemahaman tentang pekerjaan tersebut.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Yuliana & Nurhasanah, (2021) Gagasan bahwa setiap orang harus mencari dorongan intrinsik mereka sendiri untuk berhasil di tempat kerja. Dorongan seseorang untuk berhasil di tempat kerja mungkin dipengaruhi oleh keinginan tingkat tinggi mereka,

yang secara teori disebut sebagai “self-esteem needs and self-actualization needs”. Ini membuktikan bahwa pekerja yang termotivasi dapat melakukan apa pun yang mereka inginkan. Motivasi seorang karyawan dalam bekerja juga dapat diindikasikan dari partisipasinya dalam mengambil keputusan. Partisipasi yang nyata dapat dilihat dari masukan-masukan yang karyawan berikan pada pimpinan perusahaan. Partisipasi juga dapat dilihat dari kemauan karyawan untuk belajar dengan cara berkonsultasi dengan pimpinannya. Semakin tinggi tingkat partisipasi seorang karyawan semakin positif pula motivasinya dalam bekerja.

4. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hanafiah et., (2023) bahwa kompetensi, motivasi, dan budaya kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi kompetensi, kompensasi dan motivasi mempunyai peran positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan hal ini selaras dengan hasil penelitian masalah kompetensi yang dibahas oleh Elfrida et al., (2020) Kepemimpinan dapat memberi inspirasi kepada orang untuk mengubah keyakinan dan perspektif mereka agar dapat lebih mendukung tujuan dan visi pendidikan, karena penelitian telah menunjukkan bahwa berbagai gaya manajemen memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap tingkat kepuasan kerja pekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini.

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.
4. Kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

Saran

Berikut merupakan saran penelitian ini.

1. Untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik di PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan, maka perlu dilakukan peningkatan kompetensi kepada karyawan terutama berkaitan dengan besaran insentif yang telah diberikan. Apabila hal kompensasi tersebut telah diberikan dengan sesuai oleh perusahaan maka akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga juga akan berdampak kepada meningkatnya kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.
2. Didapati beberapa yang harus diperbaiki dan ditingkatkan perihal peningkatan motivasi kerja yaitu, perusahaan harus dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Diantara kebutuhan yang diperlukan karyawan adalah dengan memotivasi bawahan untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta dapat mengikuti perubahan-perubahan globalisasi, memberikan penghargaan ketika bawahan dapat bekerja secara

optimal, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan pengembangan dan pertumbuhan pribadi secara mandiri. Hal lain yang terpenting adalah lebih dapat memberikan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan apapun hasilnya, karena jika semakin pengakuan itu ada, maka karyawan akan semakin termotivasi terhadap penyelesaian pekerjaan berikutnya.

3. Perusahaan harus dapat memberikan perhatian lebih kepada kompetensi karyawan, agar lebih kompeten dalam bekerja. Perusahaan pun harus mampu memberikan pelatihan di luar perusahaan agar karyawan mendapatkan pengetahuan dan pembelajaran yang lebih banyak dan lebih luas lagi mengenai bidang pelayanan. Karena untuk sebuah BANK harus mampu membuat banyak masyarakat percaya akan jasa yang diberikan oleh perusahaan tersebut.
4. Diharapkan penelitian ini akan dapat memberikan peluang kepada peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berpengaruh dengan kinerja karyawan yang belum diungkap dan dibahas dalam penelitian yang telah dilakukan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifandi, A. S. D. (2020). Evaluasi Kinerja Guru. In *Edukais : Jurnal Pemikiran Keislaman* (Vol. 4, Issue 2).
<https://doi.org/10.36835/edukais.2020.4.2.106-119>
- Bangun, Wilson, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Erlangga, Bandung, 2012.
- Ghozali, Imam, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*”,
- Elfrida, D., Santosa, H., & Soefijanto, T. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru dan Implementasi Kurikulum Asing Terhadap Kinerja Guru di Sekolah

- Internasional Jakarta Utara. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 53. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v4i1.1358>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>.
- Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pasau, Y., & Paramarta, V. (2023). Strategi Manajemen Pembiayaan Kesehatan dan Asuransi dalam Pelayanan Kesehatan: Studi Literature. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Farmasi Dan Kesehatan*, 1(4), 01–10.
- Pramesrianto, A., & Amin, S. (2020). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika “Tribun Jambi.”* 8(3), 97–106.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.23>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penada Media Group.
- Yuliana, L., & Nurhasanah, S. I. (2021). Pemanfaatan Perpustakaan Sekolah oleh Guru pada Masa Pembelajaran Daring Utilization of School Libraries by Teachers during the Online Learning Period. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 131–143.

Halaman Kosong