

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BPR TISH DI KABUPATEN GIANYAR**

Ni Kadek Dwi Oktaviani

I.B Agung Dharmanegara

I Gede Aryawan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali-Indonesia

oktavianiokta97@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the influence of work motivation, competence and financial compensation on employee performance at PT. BPR. Tish in Gianyar district. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results obtained in this study are Work motivation has a positive and partially significant effect on employee performance obtained a significance value of 0.005 less than 0.05 ($0.005 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.225 and the t value is greater than t table ($2,958 > 2,028$). The results of the analysis of the influence of competence on employee performance obtained a Significance value of 0.021 less than 0.05 ($0.021 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.370 and the t value is greater than t table ($2,416 > 2.028$). This result means that competence has a positive and partially significant effect on employee performance. The results of the analysis of the effect of financial compensation on employee performance obtained a Significance value of 0.007 less than 0.05 ($0.007 < 0.05$) with a regression coefficient of 0.433 and the t value greater than the t table ($2.887 > 2.028$). These results indicate that the variables of motivation, competence, and financial compensation have an influence or role.

Keywords: work motivation, competence, financial compensation and employee performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish di kabupaten Gianyar. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 kurang dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,225 dan nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ($2,958 > 2,028$). Hasil analisis pengaruh kompetensi terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,021 kurang dari 0,05 ($0,021 < 0,05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,370 dan nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ($2,416 > 2,028$). Hasil ini mempunyai arti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,007 kurang dari 0,05 ($0,007 < 0,05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,433 dan nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ($2,887 > 2,028$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi finansial memiliki pengaruh atau peranan.

Kata Kunci : motivasi kerja, kompetensi, kompensasi finansial dan kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian di era global sekarang ini sangat pesat, hal tersebut menuntut perusahaan untuk bersaing dan dapat meraih kesempatan guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu menyalurkan produktivitasnya agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya.

PT. BPR Tish terletak di Jl. Raya Batubulan No. 27 X Kecamatan Sukawati-Gianyar. Perusahaan ini mempunyai visi menjadi Bank Perkreditan Rakyat yang terpercaya yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah dan salah satu misinya adalah melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan dan kepuasan nasabah. Untuk itu dalam mencapai visi dan misi tersebut tentunya diperlukan kerjasama yang baik dari seluruh pihak baik internal maupun eksternal perusahaan.

Oleh karena itu keadilan dalam organisasi menjadi faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh PT. BPR Tish, agar kinerja dari seorang karyawan terhadap organisasinya tinggi. Perusahaan ini mempunyai visi menjadi Bank Perkreditan Rakyat yang terpercaya yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah dan salah satu misinya adalah melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan dan kepuasan nasabah. Untuk itu dalam mencapai visi dan misi tersebut tentunya diperlukan kerjasama yang baik dari seluruh pihak baik internal maupun eksternal perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Menurut para ahli kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison, 2016).

Menurut Samsuddin (2018:75) Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Motivasi Kerja

Menurut Ansory & Indrasari (2018: 259), motivasi berasal dari bahasa Latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak dan bahasa Inggrisnya *To Move* jadi motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu.

Sedangkan Motivasi, menurut Berelson dan Steiner dalam (Sunyoto, 2016:11) adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

3. Kompetensi

Menurut Sedermayanti (2016:150), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung, atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Sedangkan Menurut Fahmi (2016:54), kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja yang superior.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR TISH yang terletak di Jalan Raya Batubulan No. 27 X Kec. Sukawati-Gianyar. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi finansial dalam usaha meningkatkan Kinerja karyawan pada BPR.TISH. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT. BPR Tish yang berjumlah 40 orang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29994700
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.082
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah, 2019

Nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,095, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

2. Uji Multikolonieritas

Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.810	1.235
	Kompetensi	.648	1.542
	Kompensasi Finansial	.722	1.385
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi finansial menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.280	.881		2.590	.014
Motivasi Kerja	-.065	.039	-.298	-1.692	.099
Kompetensi	-.012	.078	-.031	-.159	.875
Kompensasi Finansial	.011	.076	.028	.148	.884

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel variabel Motivasi Kerja sebesar 0,099, Kompetensi sebesar 0,875 dan Kompensasi finansial sebesar 0,884. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.897	1.734		3.978	.000
	Motivasi Kerja	.225	.076	.341	2.958	.005
	Kompetensi	.370	.153	.311	2.416	.021
	Kompensasi Finansial	.433	.150	.352	2.887	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

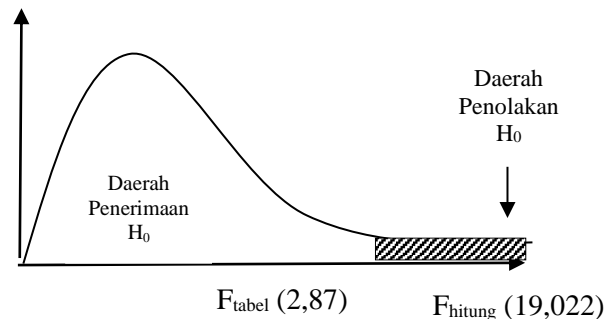
Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti yang disajikan pada Tabel 15, maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 6,897 + 0,225 X_1 + 0,370 X_2 + 0,433 X_3$$

1. Uji F-test

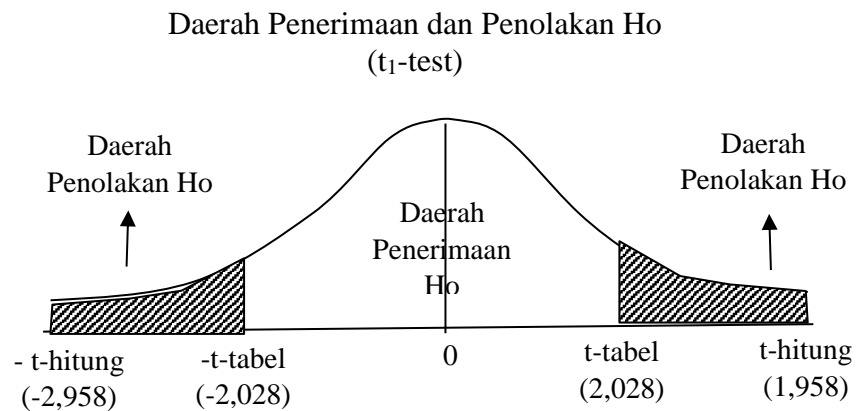
Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji F (F-test)



Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $19,022 > 2,87$, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak.

Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) dan kompensasi finansial (X_3) terhadap karyawan.

2. t-test (Uji-t)



Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,005 kurang dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,225 dan nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ($2,958 > 2,028$).

PEMBAHASAN

Hasil analisis data didapat bahwa skor rata-rata Motivasi Kerja sebesar 4,62, hal ini berarti sebagian besar Karyawan menilai bahwa Motivasi Kerja di PT. BPR Tish tergolong tinggi. skor rata-rata Kompetensi sebesar 3,71, yang berarti bahwa Karyawan PT. BPR Tish memiliki Kompetensi yang tinggi. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden terdapat pada pernyataan, “Karyawan memiliki pengetahuan atau informasi tentang bidang pekerjaannya”, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menguasai keahlian dalam pekerjaan yang diembannya. skor rata-rata Kompensasi finansial sebesar 3,69, yang berarti bahwa sebagian besar Karyawan menilai bahwa Kompensasi finansial di PT. BPR Tish tergolong tinggi. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden terdapat pada pernyataan, “Karyawan menerima imbalan finansial berupa gaji sesuai dengan bidang pekerjaannya”, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa hak dalam bekerja sudah terpenuhi dengan baik.

V. PENUTUP

Simpulan

Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi finansial secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. BPR Tish. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompetensi Karyawan, serta semakin tinggi Kompensasi finansial Karyawan di PT. BPR Tish secara bersama berpengaruh terhadap peningkatan dan penurunan Kinerja karyawan di PT. BPR Tish

Saran – saran

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan maka disarankan bagi di PT. BPR Tish sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu memperhatikan kehadiran karyawan dan kinerja karyawan yang ada di perusahaan.
2. Dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan, perusahaan seharusnya memperhatikan pemberian motivasi kerja kepada karyawan agar lebih mempunyai tanggung jawab yang tinggi bagi perusahaan dan kinerja yang optimal terhadap perusahaan.
3. Dalam upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan dapat diperhatikan dalam proses seleksi karyawan serta memberikan pengarahan dan penanaman pegetahuan kepada seluruh karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Dwi, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Di Kabupaten Tulungagung Dalam Perspektif Islam. *Inovatif*. 4 (1): 2598-3172
- Ardiansyah, 2019, Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jatim Cabang Bojonegoro). ISSN (Online): 2337-3792. *Diponegoro Journal Of Management*.
- Fadhlan Thariq, 2018, Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abidin Palmita Bross Medan. ISSN 1858-3199 *Jurnal Manajemen Bisnis*, STIE IBBI
- F. Yudo Satrio Bagus, 2019, Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 (Bank BPR). *Jurnal Mutiara Manajemen*, Vol.4 No.1, 2019 e-ISSN : 2579-759X
- Juniantara, I Wayan, 2015, Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. ISSN : 2337-3067 . *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09 (2015) : 611-628
- Kartika Dwi Arisanti, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK – Volume 2 Nomor 1 Juli 2019*, ISSN : 2621-2374