



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 1-12

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Tanjung Pandan

Gadis Franitania^{1✉}, Rahayu², Bambang Fajarisman³

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Email: gadis0611@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan bank BRI cabang tanjung pandan serta mengetahui adanya pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap karyawan bank BRI Cabang Tanjung Pandan. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan bantuan program SPSS 25. Hasil Penelitian menunjukkan Kompetensi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang lain juga menunjukkan bahwa Kompetensi kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompetensi meningkat terutama dalam hal kemampuan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan kemampuan menyampaikan informasi yang dibutuhkan oleh nasabah, sehingga akan meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aims to determine the partial influence of competence and motivation on the performance of BRI Bank Tanjung Pandan Branch employees and to determine the simultaneous influence of competence and motivation on BRI Bank Tanjung Pandan Branch employees. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression with the help of the SPSS 25 program. The research results show that work competency partially has a positive and significant influence on employee performance, partial work motivation has a positive and significant influence on employee performance. The results of other research also show that work competency and work motivation simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. This means that if competence increases, especially in terms of the ability to work according to the specified time and the ability to convey information needed by customers, this will increase employee motivation to excel which will ultimately improve employee performance as a whole.

Keywords: *Employee Competency, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan kinerja PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, merupakan implementasi dari kinerja karyawannya. Kinerja secara umum kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasannya. Dalam organisasi khususnya di bidang perbankan peningkatan kinerja sangat penting dilakukan karena akan berinteraksi langsung dengan nasabah maupun calon nasabah dan memberikan pelayanan yang baik. Frontliner dan marketing merupakan unit kerja yang menjadi garda terdepan yang bersentuhan langsung dengan nasabah dan calonnasabah dalam perusahaan perbankan.

Salah satu cara untuk mengetahui hasil kerja karyawan unit jabatan frontliner dan marketing adalah dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses kontrol kinerja karyawan dalam hal ini adalah unit jabatan frontliner dan marketing yang dievaluasi berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Evita et al., 2017: 19) mengatakan "penilaian karyawan adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Maka penilaian kinerja dapat dikatakan efektif apabila meliputi dua hal, yaitu (1) adanya seperangkat standar dan (2) komunikasi informasi (umpan balik)". Penilaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi prestasi kerja, penyesuaian kompensasi karyawan, kebutuhan pengembangan karyawan, serta mengevaluasi penyimpangan atau kesalahan karyawan dalam bekerja. Selain itu penilaian kinerja juga menjadi motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam bekerja dan mewujudkan tujuan perusahaan dengan melakukan

penilaian kinerja yang efektif, perusahaan akan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawan. Seorang karyawan pada unit jabatan frontliner dan marketing di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Tanjung Pandan dikatakan memiliki kinerja yang optimal, apabila tercapainya beban kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan jika realisasi yang dicapai oleh karyawan lebih tinggi dari yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Syaifuddin (2016) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja dan kompetensi kerja. Menurut Newstrom, (2011:109) dalam (Wibowo, 2014) motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dengan semangat yang tinggi. Motivasi karyawan dapat berasal dari dalam diri sendiri dalam bentuk dorongan dari diri karyawan itu sendiri namun bisa juga dari luar atau lingkungan luar berupa dorongan dari pimpinan, keluarga maupun teman yang dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Kompetensi dan motivasi sumber daya manusia merupakan indikator untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap orang yang bekerja diharapkan dapat mencapai kinerja yang tinggi, kinerja menjadi hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan tersandarisasi.

Fenomena yang ada di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Tanjung Pandan, kinerja karyawan pada unit jabatan frontliner dan marketing masih belum optimal secara keseluruhan diindikasikan dengan kepuasan customer yang dapat dilihat dari nilai rata-rata kinerja dalam kurun waktu tiga tahun cenderung menurun. Hal ini disebabkan oleh kompetensi karyawan yang belum terpenuhi secara maksimal. Kompetensi diperoleh dari Pendidikan formal, Pendidikan non formal dan/ pelatihan (diklat), serta pengalaman selama bekerja. Begitu halnya di perusahaan Bank BRI, setiap karyawan frontliner maupun marketing dituntut memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam melayani nasabah. Pada kenyataan yang ada, baik pengetahuan dan keterampilan karyawan bank masih belum sesuai karena memiliki latar belakang Pendidikan yang berbeda. Pada perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk cabang Tanjung Pandan karyawan divisi frontliner dan marketing memiliki latar belakang Pendidikan dengan lulusan sarjana (S1) sebanyak 82,05% dan lulusan Diploma (D3) sebanyak 17,95% dari total karyawan sebanyak 100 orang. Untuk memenuhi kebutuhan kompetensi karyawan frontliner dan marketing perusahaan mengadakan pelatihan terlebih dahulu. Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk cabang Tanjung Pandan".

Menurut Wibowo, 2006 (sutedjo, 2013, p. 123) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Mangkunegara, (2001:67) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnyasesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Busro (2018: 99) mengatakan kinerja karyawan dapatdidefinisikan secara operasional sebagai hasil kerja yang dihasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannyadan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikanpekerjaannya. Menurut Sedarmayanti, et al. (2020: 182) kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku, merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Sedangkan menurut Luthans (dalam Sopiah dan Sangadji, 2018: 350) kinerja adalah kuantitasatau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat diambil sintesis bahwa kinerja adalah seperangkat perilaku yang relevan dan kemampuan karyawan untuk mendapatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapatdipertanggung jawabkan didalamperusahaan, yang tercermin daridimensi: 1) hasil kerja, dan 2) perilaku kerja; dan indikator: 1) kualitas hasil kerja, 2) kuantitas hasil kerja, 3)efisiensi dalam melaksanakan tugas, 4) disiplin kerja, dan 5) ketelitian.

Menurut Wibowo (2017: 271) berpendapat bahwa kompetensi merupakan suatu 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.

Menurut Robbins (dalam Tannady, 2017: 386) bahwa kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseoranguntuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik Menurut Robbins (dalam Tannady, 2017: 386) bahwa kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseoranguntuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Mondy (dalam Kadarwati, 2019: 23) menyatakan bahwakompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan,sifat, dan perilaku yang

bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk berkinerja (the ability to perform). Efektif tidaknya suatu hasil pekerjaan sangat dipengaruhi oleh keterampilan, pengetahuan, perilaku (sikap) dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Yuniarsih dan Suwatno, 2011: 21). Sedangkan Gibson, et al (2012: 90) menyatakan: "Abilities, skills, and other factors play a role in individual behavior and performance" (Kemampuan, keterampilan, dan faktor lainnya berperan dalam perilaku individu dan kinerja). Selain itu, menurut pendapat McShane dan Glinov (2010:36) "Competence are characteristics of a person that result in superior performance". Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengaruh, dan karakteristik pribadilainnya yang mendorong kinerja lebih unggul.

Berdasarkan kajian terdahulu, dapat diambil sintesis bahwa kompetensi adalah kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai peran dan ketentuan meliputi pengetahuan dan keterampilan, tercermin dari dimensi: pengetahuan, keterampilan, dan indikator: pemikiran analitis, pengambilan keputusan, peningkatan pengetahuan, pencapaian prestasi, dan keterampilan komunikasi.

Menurut (wibowo, 2014, p. 111) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Menurut Newstrom (2011:109) dalam (wibowo, 2014) motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. George R Teery dalam Riduwan (2005:34), mengatakan bahwa "motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan".

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat diambil sintesis bahwa motivasi adalah dorongan dan keinginan yang terdapat pada diri individu baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar atau lingkungan yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi yang tercermin dari dimensi yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bank Rakyat Indonesia cabang Tanjung Pandan, yang beralamat di jalan Merdeka No.11 Tanjung Pandan Kabupaten Belitung provinsi Kepulauan Bangka Belitung 33411. Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan dimulai bulan Agustus 2021 sampai dengan Januari 2022. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Bank

Rakyat Indonesia (PERSERO) cabang tanjung pandan divisi frontliner dan marketing berjumlah 100 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi (Sugiyono, 2019: 133). Dengan demikian jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini seluruh dari populasi yaitu sebanyak 100 orang bagian frontliner dan marketing. Langkah awal sebelum dilakukan analisis data adalah menguji instrumen penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan 30 responden untuk setiap variabel (pre-test data). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 25. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji Asumsi Klasik ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah pengamatan model regresi linier dalam menganalisis telah memenuhi asumsi klasik. Model linier akan lebih tepat digunakan apabila memenuhi asumsi normalitas, linieritas, multikolinieritas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan umur 26-30 berada pada posisi pertama sebanyak 47 orang atau 47%, dengan jenis kelamin jenis kelamin sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 71 responden atau 71%, berpendidikan S1 sebanyak 81 orang atau 81% dan memiliki masa kerja 6 – 10 tahun yaitu sebanyak 61 orang atau 61% dapat dikategorikan masa kerja sedang.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan hasil penelitian terutama yang berkaitan dengan responden penelitian. Pada analisis deskriptif ini akan dijelaskan mengenai distribusi masing-masing variabel, yaitu variabel bebas atau independen yaitu motivasi kerja, kompetensi dan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) cabang tanjung pandan divisi frontliner dan marketing.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Skor	Skala	Keterangan
1	Kompetensi Kerja	410,5	340 – 419	Baik
2	Motivasi Kerja	414,9	340 – 419	Baik
3	Kinerja Karyawan	433,6	420 – 500	Sangat Baik

Penilaian responden pada kompetensi kerja memiliki rata-rata 410,5 dimana nilai ini termasuk dalam kategori Setuju yang artinya Baik. Untuk motivasi kerja memiliki rata-rata 414,9 dimana nilai ini termasuk dalam kategori Setuju yang artinya Baik. Sedangkan kinerja karyawan memiliki rata-rata 433,6 dimana nilai ini termasuk dalam kategori Sangat Setuju yang artinya Sangat Baik

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan data trayout sebanyak 30 responden. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	rx _y	R tabel	Koefisien Alpha Cronbach's	Keterangan
1	Kompetensi Kerja	0.387 – 0.674	0.306	0,803	Valid dan Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.427 – 0.898	0.306	0,875	Valid dan Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.465 – 0.790	0.306	0,888	Valid dan Reliabel

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel bebas maupun variabel terikat nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel: 0,361, dan dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut valid. Hal ini didukung dengan nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60, berarti semua nilai jawaban atas kuesioner variabel kompetensi, motivasi dan kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sedangkan hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa datanya normal, tidak ada multikolinieritas, tidak ada autokorelasi dan tidak ada heteroskedastisitas. Hasil uji Asumsi klasik ditunjukkan pada Tabel 3 sampai Tabel 5.

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel diukur	K-S	p-value	Keterangan
Unstandarized Residual	0.978	0.099	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada uji Shapiro-Wilk sebesar 0,099. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan

bahwa nilai residu berdistribusi normal. Sedangkan pada hasil uji linearitas terlihat sebaran nilai pada plot membentuk pola acak, sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi Kerja	0.992	1.008	Tidak ada Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.992	1.008	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2023

Nilai VIF dalam penelitian ini dihasilkan 1.008 yang seluruhnya masih jauh dibawah batas maksimum yang ditentukan yaitu 10, maka model regresi tidak ada multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Levene Statistic	p-value	Information
Hasil variabel X1 and X2	1.535	0.217	Homogen

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil uji homogenitas disajikan pada tabel 5. Nilai signifikansi yang diperoleh berdasarkan Based on Mean sebesar 0,217. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sebaran datanya homogen

Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian model regresi berganda mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variable	Koefisien Regresi	Beta	t _{hitung}	p-value	R ²	F _{count}	p-value
(Constant)	25,989		3,032	0,003	0,210	12,857	0,000
Kompetensi Kerja	0,458	0,352	3,886	0,000			
Motivasi Kerja	0,281	0,262	2,896	0,005			

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil estimasi regresi dapat dituliskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 25,989 + 0,458 X_1 + 0,281 X_2$$

Nilai koefisien regresi dari variabel bebas Kompetensi Kerja sebesar = 0,458; maka besarnya pengaruh = 0,458 atau 45,8%. Berarti apabila Kompetensi Kerja naik 100% atau 1 point, Kinerja Karyawan akan naik 45,8% atau 0,458 point; dan sebaliknya apabila Kompetensi Kerja turun 100% atau 1 point, Kinerja Karyawan akan turun 45,8% atau 0,458 point. Berdasarkan tabel 6 tabel Koefisien pada kolom t diperoleh nilai t_{hitung} variabel bebas kompetensi kerja sebesar 3,886. Dengan demikian nilai t_{hitung} sebesar 3,886 lebih besar dari

nilai t_{tabel} sebesar 1,985. Jadi variabel bebas kompetensi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis diatas sejalan atau memperkuat hasil penelitian Pramularso (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pengetahuan dan kemampuan dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, temuan dari penelitian ini adalah kompetensi kemampuan menyampaikan keluhan pelanggan kepada pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sesuai SOP yang telah ditetapkan oleh PT. Bank BRI cabang Tanjung Pandan Nilai koefisien regresi variabel bebas Motivasi Kerja sebesar = 0,281; maka besarnya pengaruh = 0,281 atau 28,1%. Artinya jika motivasi kerja meningkat 100% atau 1 poin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 28,1% atau 0,281 poin; dan sebaliknya jika motivasi kerja turun 100% atau 1 poin maka kinerja karyawan akan turun 28,1% atau 0,281 poin. Berdasarkan tabel 6 tabel Koefisien pada kolom t diperoleh nilai t_{hitung} variabel bebas motivasi kerja sebesar 2,896. Dengan demikian nilai t_{hitung} sebesar 2,896 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,985. Jadi variabel independen motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis diatas sejalan atau memperkuat hasil penelitian Ma'rif & Chair, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan memberikan insentif pada saat pegawai bekerja lembur dan menyelesaikan tugas. sesuai target yang jelas maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, temuan dari penelitian ini adalah motivasi karyawan (insentif) untuk bekerja di luar waktu kerja (lembur) dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BRI cabang Tanjung Pandan.

Berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 12,857. Dari tabel distribusi F pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan (0,05:2:97) diperoleh F_{tabel} sebesar 3,09. Dengan demikian nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , artinya variabel independen kompetensi kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Hasil analisis tersebut sejalan atau memperkuat hasil penelitian Syaifuddin, (2016) dan Yuliana (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika PT. Bank BRI Cabang Tanjung Pandan ingin meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan untuk hadir tepat waktu saat bekerja. Pertama, harus meningkatkan kompetensi dalam hal kemampuan bekerja sesuai waktu yang ditentukan dan kemampuan menyampaikan informasi yang dibutuhkan pelanggan, sehingga akan meningkatkan motivasi karyawan

untuk berprestasi. yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan

Berdasarkan hasil pengolahan pada SPSS versi 26 ditampilkan pada tabel 6 tabel Model Summary diketahui nilai $R^2 = 0,210$; Artinya variabel independen Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan hanya sebesar 21%; sisanya sebesar 79% dijelaskan oleh variabel selain Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda.

SIMPULAN

Penelitian ini menarik beberapa kesimpulan berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya.

1. Kompetensi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,458 dibuktikan dengan hasil t_{hitung} (3,886) lebih besar dari t_{tabel} (1,985). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika kompetensi kerja juga meningkat. Aspek kemampuan pegawai dalam menyampaikan informasi yang dibutuhkan nasabah masih perlu mendapat perhatian karena pada indikator ini pegawai PT Bank BRI Cabang Tanjung Pandan masih kurang dibandingkan indikator lainnya dengan skor 370. Atau dengan kata lain kompetensi pegawai dalam hal kemampuan menyampaikan keluhan pelanggan kepada manajemen perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai SOP yang telah ditetapkan oleh PT. Bank BRI cabang Tanjung Pandan.
2. Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,281 dibuktikan dengan hasil t_{hitung} (2,896) lebih besar dari t_{tabel} (1,985). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika motivasi kerja juga meningkat. Aspek kemauan pegawai untuk bekerja di luar jam kerja harus mendapat perhatian karena pada indikator ini pegawai PT Bank BRI cabang Tanjung Pandan masih kurang dibandingkan indikator lainnya dengan skor 388. Atau dengan kata lain memberikan motivasi pegawai berupa pemberian insentif bagi pegawai yang bekerja di luar jam kerja (lembur).) perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank BRI cabang Tanjung Pandan.
3. Kompetensi kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,210 atau 21% dan dibuktikan dengan hasil F_{hitung} (12,857) lebih besar dari F_{tabel} (3,09). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika kompetensinya meningkat. terutama dalam

hal kemampuan bekerja sesuai waktu yang ditentukan dan kemampuan menyampaikan informasi yang dibutuhkan pelanggan karena indikator ini masih mempunyai skor paling rendah dibandingkan indikator lainnya dengan skor 409 sehingga perlu lebih diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. pertunjukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives (Studi Kasus Pada Pt Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Gibson, J. L., John, M. I., James, H. D. Jr., Robert, K. (2012). *Organization: Behaviour, Structure, Processes* (14th Edition). McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kadarwati. (2019). *Perilaku Organisasi Pendukung Motivasi Karyawan Berkinerja Tinggi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. nirha jaya tehnik makassar. *JURNAL BRAND*, 2(1), 99–108.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- McShane, S. L., & Glinov, M. A. Von. (2010). *Organization Behavior: emerging knowledge and practice for the real world fifth edition*. McGraw -Hill/Irwin International Edition.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork- America: McGraw-Hill Education.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan CV Inaura Anugrah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, 2 (1), 40–46. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2803.g2032>
- Riduwan. (2005). *Skala Pengukuran Variable Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks.
- Sedarmayanti, Listiani, T., & Mulyaningsih. (2020). *Inovasi dan Manajemen Pengetahuan untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul*. PT. Refika Aditama.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Syaifuddin. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan. *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, 9 (2), 117–125.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Expert.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Lima). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliana. (2017). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT haluan star logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17 (2), 135–150.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Alfabeta.